

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

SKRIPSI

Oleh:

Nurul Mawardah

NIM 16220012



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

SKRIPSI

Oleh:

Nurul Mawardah

NIM 16220012



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 15 November 2020

Penulis,



Nurul Mawardah

NIM. 16220012

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Nurul Mawardah NIM:
16220012 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-
syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Mengetahui,

Ketua Program Studi

Malang, 21 Oktober 2021

Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing



Dr. Fakhruddin, M.HI.

NIP. 197408192000031002



Dr. Burhanuddin Susamto, S.HI., M.Hum

NIP. 197801302009121002

BUKTI KONSULTASI

Nama Mahasiswa : Nurul Mawardah

NIM : 16220012

Fakultas/Jurusan : Syariah/Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing : Dr. Burhanuddin Susanto, SHI, M.Hum

Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah

Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Secara Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh PT Angkasa Pura I.

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Kamis, 13 Februari 2020	Penyerahan Proposal	
2.	Senin, 24 Februari 2020	Revisi Proposal	
3.	Kamis, 05 Maret 2020	ACC Proposal	
4.	Senin, 1 Juni 2020	BAB I-II	
5.	Senin, 8 Juni 2020	Revisi BAB I-II	
6.	Rabu, 26 Agustus 2020	Konsultasi Kerangka	
7.	Kamis, 19 November 2020	BAB III-IV	
8.	Selasa, 24 November 2020	Revisi BAB III-IV	
9.	Rabu, 25 November 2020	Revisi Keseluruhan Skripsi	
10.	Senin, 30 November 2020	ACC Skripsi	

Malang, 25 Oktober 2021

Ketua Jurusan

Hukum Ekonomi Syariah



Dr. Fakhruddin, M.H.I

NIP. 197408192000031002

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji skripsi saudari Nurul Mawardah, NIM. 16220012, Mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai

Dewan Penguji:

1. Ahmad Sidi Pratomo, SH., MA

NIP. 198404192019031002

()
Ketua

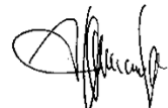
2. Dr. Burhanuddin Susanto, SHI., M.Hum

NIP. 197801302009121002

()
Sekretaris

3. H. Ali Hamdan, MA., Ph.D

NIP. 197601012011011004

()
Penguji Utama

PENGESAHAN SKRIPSI

Dewan Penguji Skripsi saudara/i NURUL MAWARDAH, NIM 16220012, mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Judul:

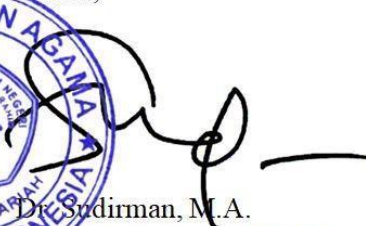
**TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH
AGUNG NOMOR 901 K/PDT.SUS-PHI/2019 TENTANG PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU
TERTENTU OLEH PT. ANGKASA PURA I**

Telah dinyatakan lulus dengan nilai: A

Malang, 28 Oktober 2021

Scan Untuk Verifikasi



Dekan,

Dr. Sudirman, M.A.
NIP. 197708222005011003



MOTTO

“tidak sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik”

(Q.S. Fussilat: 34)

Kemarin adalah lembaran yang pernah menjadi milikku,
Besok adalah misteri yang belum tentu hadir menjadi milikku
Hari ini adalah mukjizat yakni sebuah realita yang datang menjadi milikku.

Tiada kata terindah selain,

“Berbuat baiklah, adil, dan bermanfaat sepanjang hari selama masih berada dalam genggamanku”

(Penulis, 2020)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alkhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat mutlak untuk menyelesaikan program studi Hukum Ekonomi Syariah (HES) jenjang Strata - 1 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya yang rela berkorban demi Kepentingan Agama Islam.

Dalam skripsi yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh PT. Angkasa Pura I)”. Banyak sekali pihak yang memberikan dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Hanya Allah SWT yang mampu membalas segala kebaikan yang telah penulis terima. Dengan segala daya upaya serta bimbingan maupun pengarahan dari berbagai pihak dalam proses penulisan skripsi ini. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimah kasih kepada:

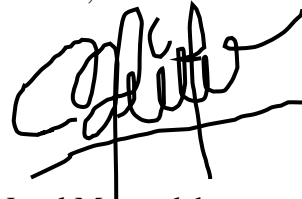
1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Sudirman, M.A. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Dr. Fakhruddin, M.HI, selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Burhanuddin Susanto, SHI., M.Hum, selaku dosen pembimbing skripsi penulis. Terima kasih penulis haturkan atas waktu yang telah beliau limpahkan untuk bimbingan, arahan, serta motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Dr. Suwandi, M.H, selaku dosen wali penulis selama menempuh perkuliahan di Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan dan semangatnya kepada penulis.
6. Majelis Penguji skripsi yang telah memberikan kritik yang membangun serta memberikan arahan dalam menyempurnakan kekeurangan yang ada dalam penelitian ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
8. Keluarga yang selalu mendukung, memberi motivasi, dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi, terutama kepada Bapak Malkan, Ibu Shofiyah, dan Adek saya Khilya.
9. Firmansyah yang memberikan dukungan, doa, kontribusi, selalu memberi motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.
10. Teman-teman angkatan 2016 jurusan Hukum Ekonomi Syariah yang mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga apa yang telah penulis peroleh selama kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini dapat bermanfaat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis mohon maaf dan sangat mengharap kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Malang, 15 November 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nurul Mawardah', written in a cursive style.

Nurul Mawardah

NIM. 16220012

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Umum

Transliterasi adalah peimindah alihan tulisan Arab ke dalam tulisan Indonesia (Latin), bukan terjemah bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia. termasuk dalam kategori ini ialah nama Arab dari bangsa Araba, sedangkan nama Arab dari bangsa Arab ditulis sebagaimana ejaan bahasa nasionalnya, atau sebagaimana yang tertulis dalam buku yang menjadi rujukan. Penulisan judul buku dalam *gootnote* maupun daftar pustaka, tetap menggunakan ketentuan transliterasi.

Banyak pilihan dan ketentuan transliterasi yang dapat digunakan dalam penulisan karya ilmiah, baik yang standar internasional. Nasional maupun ketentuan yang khusus digunakan penerbit tertentu. Transliterasi yang digunakan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang menggunakan EYD plus, yaitu transliterasi yang didasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 22 Januari 1998, No. 159/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana tertera dalam buku Pedoman Transliterasi bahasa Arab (*A Guide Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

B. Konsonan

ا	= Tidak dilambangkan	ض	= dl
ب	= B	ط	= th
ت	= T	ظ	= dh
ث	= Ta	ع	= ‘ (menghadap ke atas)
ج	= J	غ	= gh
ح	= H	ف	= f
خ	= Kh	ق	= q
د	= D	ك	= k

ذ = Dz	ل = l
ر = R	م = m
ز = Z	ن = n
س = S	و = w
ش = Sy	ه = h
ص = Sh	ي = y

Hamzah (ء) yang sering dilambangkan dengan alif, apabila terletak di awal kata maka dalam transliterasinya mengikuti vokalnya, tidak dilambangkan, namun apabila terletak di tengah atau akhir kata, maka dilambangkan dengan tanda koma di atas (‘), berbalik dengan koma (‘) untuk penggantian lambang ع.

C. Vokal, Panjang dan Diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlommah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:

Vokal	Panjang	Diftong
a = fathah	Ā	قال menjadi qâla
i = kasrah	î	قيل menjadi qîla
u = dlommah	û	دون menjadi dûna

Khusus untuk bacaan ya’ nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan “î”, melainkan tetap ditulis dengan “iy” agar dapat menggambarkan ya’ nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya’ setelah *fathah* ditulis dengan “aw” dan “ay”. Perhatikan contoh berikut:

Diftong	Contoh
aw = و	قول menjadi qawlun
ay = ي	خير menjadi khayrun

D. Ta’ marbûthah (ة)

Ta’ marbûthah (ة) ditransliterasikan dengan “t” jika berada di tengah kalimat, tetapi ta’ marbûthah tersebut berada di akhir kalimat, maka

ditransliterasikan dengan menggunakan “h” misalnya الرسالة المدرسة menjadi *al-risala li-mudarrisah*, atau apabila berada di tengah-tengah kalimat yang terdiri dari susunan *mudlaf* dan *mudlaf ilayh*, maka dytransiterasikan dengan menggunakan “t” yang disambungkan dengan kalimat berikut, miasalnya الله في رحمة menjadi *fi rahmatillâh*.

D. Kata Sandang dan Lafdh al-Jalâlah

Kata sandang berupa “al” (ال) dalam lafadh jalâlah yang erada di tengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut :

1. Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan.....
2. Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan
3. *Masyâ 'Allah kânâ wa mâlam yasyâ lam yakun*
4. *Billâh 'azza wa jalla*

E. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh : شيء - syai'un أمرت - umirtu

F. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi 'il* (kata kerja), *isim* atau *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang

dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : وان الله لهو خير الرازقين - wa innalillâha lahuwa khairar-râziqîn.

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh : وما محمد إلا رسول = wa maâ Muhammadun illâ Rasûl

Penggunaan huruf capital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan arabnya memang lengkap demikian dan jika penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak dipergunakan. Contoh : نصر من الله فتح قريب = nasʾrun minallâhi wa fathun qarîb

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
BUKTI KONSULTASI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
ملخص البحث.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
F. Definisi Operasional	8
G. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Pendekatan Penelitian.....	10

3. Jenis Data (bahan hukum)	10
4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	11
5. Analisis Bahan Hukum.....	12
H. Penelitian Terdahulu	13
I. Sistematika Pembahasan.....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
A. TINJAUAN TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN	23
1. Pengertian Kekuasaan Kehakiman	23
2. Pengertian Mahkamah Agung	24
3. Kekuasaan Mahkamah Agung.....	25
B. TINJAUAN UMUM TENTANG PUTUSAN HAKIM	28
1. Pengertian Putusan Hakim	28
2. Tugas dan Kewajiban Hakim	29
C. TINJAUAN TENTANG PUTUSAN PENGADILAN	31
1. Pengertian Putusan Pengadilan	31
2. Jenis Putusan Pengadilan.....	32
D. TEORI KEADILAN	33
1. Keadilan Perspektif Umum	33
2. Keadilan Perspektif Islam	35
E. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN	36
1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Hukum Islam.....	36

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.	41
F. PERJANJIAN KERJA.....	50
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	51
2. Syarat-syarat perjanjian kerja.....	51
3. Asas-asas perjanjian kerja	53
4. Bentuk-bentuk perjanjian kerja	55
5. Jenis-jenis perjanjian kerja	57
6. Berakhirnya perjanjian kerja	59
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak	64
B. Analisis Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak..	75
BAB IV PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN - LAMPIRAN	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	8

ABSTRAK

Nurul Mawardah. 16220012, **Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh PT Angkasa Pura I**. Skripsi, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing : Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum.

Kata Kunci: Putusan Mahkamah Agung, Pemutusan Hubungan Kerja, Hukum Islam, Hubungan Kerja.

Persoalan pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sering terjadi perselisihan dan berakhir di Pengadilan meskipun Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengaturnya. Seorang hakim memiliki peran penting dalam memutuskan perkara. Berbagai pertimbangan yang dilakukan untuk menegakkan keadilan. Terkait dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 penulis tertarik untuk meneliti karena melihat semakin maraknya kasus mengenai pemutusan hubungan kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019? Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis melakukannya melalui penelaah dari sumber data sekunder. Dari data yang diperoleh, selanjutnya penulis menghubungkan dan menganalisa antara data yang lain dengan dianalisa secara kualitatif.

Adapun hasil analisa penulis, putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak hakim memutuskan berdasarkan teori keadilan dan Undang-Undang yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan insutrial, kekuasaan kehakiman dan lain-lain. Sedangkan tinjauan hukum Islam terhadap putusan yang diambil oleh hakim telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan keadilan dan akad yang tidak lepas dari ayat Al-Quran dan hadits.

ABSTRACT

Nurul Mawardah. 16220012, **Review of Islamic Law Against Supreme Court Ruling No. 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 On Unilateral Termination of Employment In Certain Time Work Agreements By PT Angkasa PuraI).** Thesis, Sharia Economic Law Study Program, Faculty of Sharia, State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Mentor: Dr. Burhanuddin Susanto, S.HI., M.Hum.

Keywords: Supreme Court Ruling, Termination of Employment, Islamic Law, Employment Relations.

The issue of termination of employment between workers and employers often occurs disputes and ends up in court even though Law No. 13 of 2003 on Employment has regulated it. A judge has an important role to play in deciding a case. Various considerations are made to uphold justice. Related in the Supreme Court decision No. 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 the author was ordered to examine because he saw the increasing number of cases regarding termination of employment.

The formulation of the problem in this study is what is the basis of the judge's consideration in determining the Supreme Court decision No. 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019? How is the review of Islamic law on the Supreme Court decision No. 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

This research is a normative legal research using a statutory approach, a case approach, and a conceptual approach. To obtain the necessary data, the author does so through a review of secondary data sources. From the data obtained, then the author connects and analyzes other data with qualitative analysis.

As for the results of the author's analysis, the Supreme Court decision No. 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 challenges the Unilateral Termination of Employment of judges decided based on the theory of justice and law related to employment law, disputes in trial relations, judicial power and others. While the review of Islamic law on the verdict taken by the judge has considered matters related to justice and agreements that are not separated from the Quran and hadith verses.

ملخص البحث

نورل ماورده. 16220012، مراجعة القانون الإسلامي لحكم المحكمة العليا رقم-901 K/Pdt.Sus-
PHI/2019 بشأن الإنهاء الأحادي للعمل في بعض اتفاقيات العمل في الوقت المحدد من قبل PT
(Angkasa Pura I). أطروحة، برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشرعي، كلية الشريعة، جامعة
الدولة الإسلامية مولانا مالك إبراهيم مالانغ. المرشد : د. برهان الدين سوسامتو، M.Hum، S.HI.

الكلمات الرئيسية: حكم المحكمة العليا، إنهاء العمل، الشريعة الإسلامية، علاقات العمل.

وكثيرا ما تحدث مسألة إنهاء العمل بين العمال وأصحاب العمل نزاعات وتنتهي في المحكمة حتى وإن كان القانون رقم 13 لعام 2003 بشأن العمالة قد نظمها. للقاضي دور مهم في البت في القضية. وهناك اعتبارات مختلفة لدعم العدالة. ذات صلة في قرار المحكمة العليا رقم 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 صدر أمر لصاحب البلاغ بفحص لأنه رأى العدد المتزايد من القضايا المتعلقة بإنهاء العمل.

صياغة المشكلة في هذه الدراسة هي ما هو أساس نظر القاضي في تحديد قرار المحكمة العليا رقم 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 ؟ كيف يتم مراجعة الشريعة الإسلامية على قرار المحكمة العليا رقم 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 ؟

هذا البحث هو بحث قانوني معياري يستخدم نهجا قانونيا ونهجا في القضايا ونهجا مفاهيميا. للحصول على البيانات اللازمة، يقوم المؤلف بذلك من خلال مراجعة مصادر البيانات الثانوية. من البيانات التي تم الحصول عليها ، ثم المؤلف يربط ويحلل البيانات الأخرى مع التحليل النوعي.

أما بالنسبة لنتائج تحليل صاحب البلاغ، فإن قرار المحكمة العليا رقم 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 يطعن في الإنهاء الأحادي لاستخدام القضاة الذي تقرر بناء على نظرية العدالة والقانون المتعلقة بقانون العمل، والعلاقات بين المنازعات في المحاكمة، والسلطة القضائية وغيرها. في حين أن مراجعة الشريعة الإسلامية للحكم الذي اتخذه القاضي قد نظرت في المسائل المتعلقة بالعدالة والاتفاقات التي لا تنفصل عن القرآن وآيات الحديث.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia tidak terlepas dari konsep industrialisasi yang segala aspeknya akan ditentukan pada sektor industri yang mengacu pada bidang perekonomian yang semakin pesat. Karena Indonesia sebagai negara yang berkembang, pemerintah Indonesia berpendapat bahwa dengan melalui jalur industrialisasi, Indonesia akan mengejar ketinggalannya dari negara-negara modern. Dalam proyek industrialisasi tersebut pasti akan menimbulkan strata dalam bidang industri yakni mengenai kedudukan pengusaha serta pekerja. Keterkaitan hubungan pengusaha dan pekerja sangatlah erat dan bersinegi yang diikatkan dalam suatu perjanjian, yaitu perjanjian kerja karena jika tidak adanya pengusaha maka tidak ada juga pekerja.¹

Perjanjian kerja pada pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa, “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh) mengingatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk selama waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”, sedangkan dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.²

¹ Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2018), h 27.

² Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja merupakan suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebelum adanya kesepakatan bekerja dimulai. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara keperluan pengusaha dan keperluan pekerja. Namun faktanya banyak pengusaha ingin memperoleh keuntungan yang meningkat untuk keperluan perusahaan saja tanpa memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya, sehingga menimbulkan banyaknya perselisihan hubungan industrial.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan biasanya ditandai dengan adanya hitam diatas putih yakni ada alat bukti yang digunakan untuk memperoleh kekuatan hukum. Dengan mendapatkan persetujuan antar sesama dan dilakukannya tanda tangan, saling sepakat dalam Surat Perjanjian Kerja oleh kedua belah pihak.³ Permasalahan antara pengusaha dan pekerja/buruh mungkin bisa terjadi dalam hubungan kerja tersebut, baik sederhana maupun kompleks, baik yang diselesaikan secara kekeluargaan maupun yang harus diselesaikan melalui jalur hukum. Terkait dalam hal tersebut, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi sebuah konflik hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja/buruh. Permasalahan PHK memiliki dampak psikologis, ekonomi bagi pekerja/buruhnya terhadap keluarga yang ditanggungnya. Persoalan PHK tidak menjadi persoalan dalam lingkup pekerja maupun pengusaha tapi juga melibatkan permasalahan kemudian masuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh putusan pengadilan.

³ Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja", h 61.

Salah satu yang masalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di PHK secara sepihak perkranya masuk ke dalam Pengadilan dapat dilihat dari kasus antara Wawan Zulmawan dengan PT. Angkasa Pura I (Persero).⁴

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang dikenal dengan Angkasa Pura Airports yakni sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia yang bermula sejak tahun 1962. Berawal dari kepulangan Presiden RI Soekarno dari Amerika Serikat, beliau menegaskan bahwa keinginan terhadap Menteri Perhubungan dan Menteri Pekerjaan Umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.⁵

Pada tanggal 26 Desember Wawan Zulmawan seorang karyawan kontrak (PKWT) Pekerja Waktu Tertentu telah diangkat sebagai Anggota Komite Risiko Usaha dan GCG sebagai penggugat dengan menggugat ganti rugi atas PHK sepihak, dan lain-lain. Penggugat juga mengajukan eksepsi dan dijatuhkan amar pada tanggal 1 Juli 2019. Hakim mengatakan putusan sela sekaligus sebagai putusan akhir. Disini PHI tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh penggugat. Dewan Komisaris PT. Angkasa Pura I telah mengangkat dan memberhentikan secara sepihak. Permohonan kasasi yang diajukan Wawan pun ditolak dengan dibebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi tersebut.⁶ Kedudukan penggugat merupakan bagian dari

⁴ Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

⁵ Angkasa Pura Airport web, diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id/id/about/our-history>.

⁶ Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

Dewan Komisaris karena kegiatan dan hasil kerja untuk memperlancar tugas-tugas Dewan Komisaris sehingga hubungan penggugat adalah pemberian amanat (*legal mandatory*) bukan termasuk hubungan kerja. Keganjalan menurut peneliti hak pekerja disini kurang rasional, meskipun kedudukan Wawan disini menjabat sebagai Komite Risiko Usaha tetapi Wawan juga seorang pekerja yang berhak untuk mendapatkan keadilan.

Pada dasarnya pengetahuan pekerja, buruh karyawan, dan tenaga kerja itu sama-sama mendapatkan upah. Maka menurut penulis Anggota Komite Risiko Usaha dan GCG termasuk pekerja yang selayaknya mendapatkan upah, Tunjangan Hari Raya (THR), keselamatan kerja dan lain-lain. Kedudukan Komite Risiko Usaha dan GCG merupakan organ pendukung yang dimaksudkan untuk membantu Dewan Komisaris terkait permasalahan kebijakan Direksi yang berkaitan dengan pengelolaan risiko (*risk management*) dan kemungkinan terjadinya risiko usaha, serta pengelolaan perusahaan yang baik hal itu merupakan GCG.⁷

Dalam hukum Islam sudah diajarkan mengenai keadilan bagi sesama, maka barangsiapa yang mempersulit jalannya seseorang akan dipersulit kembali oleh Allah swt, seperti dalam keterangan hadist yang berbunyi:

يَسِّرُوا وَلَا تَعْسِرُوا

Artinya: “Buatlah mudah dan jangan mempersulit”.⁸

⁷ AngkasaPura Airport web, “Tata Kelola Perusahaan Komite Risiko Usaha dan GCG”, diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id>.

⁸ Nasy’at Al-Masri, *Senyum-Senyum Rasulullah*, cet.1, (Jakarta: Gema Insani Press, 1987), https://books.google.co.id/books?id=spYcKTj_EngC&pg=PA124&dq=Hadis+yassiru+wala+tuassiru&hl=en&sa=X&ed=0ahUKEwjTxPi4uXpAhUoIEsFHxmBAnUQ6wEIKjAA#v=onepage&q=Hadis%20yassiru%20wala%20tuassiru&f=false.

Berdasarkan menilai dari sisi keadilan telah termaktub dalam firman Allah swt, dalam al-Qur'an yang dijelaskan bagaimana keadilan hendaklah ditegakkan sesuai dalam surah An-Nisa' ayat 135 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِنَّ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أُولَىٰ بِمَا صَلَىٰ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۚ وَإِنْ تَلَوُا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

*Artinya: “wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang-orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau orangtuamu dan kerabatmu. Jika ia kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”.*⁹

Oleh karena itu, untuk mendapatkan keadilan dan mengatasi konflik-konflik semacam itu, pemerintah mengeluarkan petunjuk pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000 tanggal 20 Juni 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.¹⁰

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisa putusan yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Oleh Pt. Angksa Pura I)”

⁹ Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya, 2009), h 100.

¹⁰ Petunjuk Pelaksanaan PHK Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-150/Men/2000, (MedPress, 2001).

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apa yang menjadi dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019?
2. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019?

C. Batasan Masalah

Untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan ini, peneliti membatsi masalah yang akan dibahas sehingga pembahasannya lebih jelas dan terarah sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Disini peneliti hanya akan membahas mengenai dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 dan hanya akan membahas mengenai hukum Islam terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 secara umum.

D. Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini memiliki beberapa tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui dasar pertimbangan hakim dalam menetapkan putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.
2. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam terhadap putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019.

E. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini dilakukan untuk memberikan dampak yang positif dan diharapkan mampu berkontribusi dan memberi manfaat untuk semua bidang yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah pengetahuan baru dan menambah pengembangan dalam bidang hukum.
- b. Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan sebagai tambahan landasan teori terutama dalam bidang hukum mengenai analisis putusan Mahkamah Agung terkait Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Memberikan manfaat dan berguna bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman lebih tentang putusan dalam Mahkamah Agung dalam memberikan putusan apakah sudah sesuai dengan hukum yang berlaku atau tidak.
- b. Memberikan dan menambah referensi sebagai pengetahuan baru bagi para akademisi khususnya dalam bidang hukum dan tata kelola negara terutama dalam menganalisis putusan Mahkamah Agung berdasarkan keadilan sosial, kemaslahatan bersama, kemanfaatan secara umum serta menjamin kepastian hukum.
- c. Menambahkan pemahaman dan mendorong pemerintah atau badan hukum lainnya yang berkaitan khususnya para hakim diseluruh tingkatan agar

menghasilkan putusan yang berdasarkan keadilan, kemaslahatan bersama, kemanfaatan secara umum serta menjamin kepastian hukum.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional berguna untuk memberikan gambaran dari setiap variabel yang berkaitan dengan pembahasan, sehingga mendapatkan kejelasan dan tidak mengakibatkan kerancuan atau bisa saja salah tafsir. Penelitian ini berjudul “Tinjauan Yuridis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 (Analisis Kasus PHK Sepihak Dalam PKWT Oleh PT. Angkasa Pura I)”. Adapun definisi operasional ini dibuat penulis dengan tegas menjelaskan mengenai istilah-istilah dari masing-masing variabel terkait dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Hukum Islam

Hukum Islam adalah kumpulan beberapa aturan keagamaan, perintah-perintah Allah yang mengatur segala perilaku dan perbuatan kehidupan orang Islam dalam seluruh aspeknya. Hukum Islam merupakan representasi pemikiran Islam, manifestasi pandangan hidup Islam, dan intisari dalam Islam itu sendiri.¹¹

2. Mahkamah Agung

Mahkamah Agung merupakan lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang merupakan pemegang kekuasaan kehakman

¹¹ Rohidin, “*Buku Ajar Pengantar Hukum Islam, Dari Semenanjung Arabia Hingga Indonesia*”, (Yogyakarta: Lintang Rasi Aksara Books, 2016), h 4, <https://books.google.co.id/books?id=6lw9DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=hukum+islam+adalah&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwik0eyPmoftAhVYOSsKHdC-AjwQ6AEwAHoECAMQA#v=onepage&q=hukum%20islam%20adalah&f=false>.

bersama-sama dengan Mahkamah Konstitusi dan bebas dari pengaruh cabang-cabang kekuasaan lainnya.¹²

3. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebuah penyelesaian atau pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya suatu hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dalam, arti perusahaan.¹³

4. Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT)

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) adalah sebuah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk melakukan pengadaan hubungan Kerja dalam Waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.¹⁴

G. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. penelitian hukum normatif merupakan bentuk manifestasi pelaksanaan dengan tujuan untuk mengungkapkan kebenaran ilmiah. Penelitian hukum normatif juga disebut sebagai penelitian hukum doktrinal, yakni penelitian yang sering

¹² Mahkamah Agung Republik Indonesia, Wikipedia, diakses pada tanggal 1 Maret 2020, https://id.m.wikipedia.org/wiki/Mahkamah-Agung_Republik_Indonesia

¹³ Gajimu, "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)", diakses 18 Maret 2020, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/pemutusan-hubungan-kerja>.

¹⁴ Gajimu, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu", diakses 11 Maret 2020, <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/kontrak-kerja/kontrak-kerja/pkwt>.

kali hukum dikonsepskan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau ukm yang dikonsepskan sebagai kaidah atau norma yang merupakan sebuah patokan berperilaku dalam masyarakat terhadap apa yang dianggap layak¹⁵. Adapun yang diteliti adalah bahan hukum atau bahan pustaka yang mengkaji dan membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual.¹⁶ Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari dan mengamati yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang objek penelitiannya berupa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Jenis Data (bahan hukum)

Penelitian ini menggunakan jenis data sekunder yakni data yang diperoleh bersumber dari apa yang sudah tertulis dalam bentuk dokumen. Ada beberapa jenis bahan hukum yang sering digunakan dalam sebuah penelitian. Bahan hukum dibedakan menjadi 3 (tiga) bagian, yakni:

¹⁵ Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, cet. 2, (Depok: Prenanda Media Group, 2018), https://books.google.co.id/books?id=5OZeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metode+penelitian+hukum+normatif&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjK0dvJ_O7pAhXWZSsKHbHICqAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=metode%20penelitian%20hukum%20normatif&f=false.

¹⁶ Nur Alfi Amalia F, “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah”, Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang menjadi bahan utama dalam penelitian. Bahan hukum primer yang digunakan seperti undang-undang, dan peraturan pemerintah atau yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist. Dalam penelitian ini literatur yang digunakan adalah putusan MA Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 serta Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam. Selain itu, menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perelisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang lainnya yang berkaitan.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti hasil-hasil penelitian, pendapat pakar ilmu hukum, jurnal dan lain-lain.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti bersumber dari kamus, ensiklopedia, dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari bahan hukum terkait hal-hal variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, dan lain-lain. Metode analisis bahan hukum dalam

penelitian ini menggunakan metode deskriptif terhadap bahan hukum berupa peraturan perundang-undangan yaitu interpretasi UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap kasus PHK sepihak yang dikaitkan dengan Hukum Islam.

5. Analisis Bahan Hukum

Setelah bahan-bahan hukum sudah diteliti dan dipilah-pilah secara selektif sesuai dengan permasalahan yang diteliti, dianalisa, dan dikelola. Maka ada beberapa upaya dalam membantu untuk mempertinjau penelitian menjadi lebih baik untuk pemeriksaan bahan hukum (*editing*) merupakan proses penelitian kembali atau bisa juga disebut, peninjauan kembali terhadap berkas maupun data-data, catatan informasi yang dikumpulkan oleh pencari bahan hukum. Dalam pemeriksaan bahan hukum harus dilakukan secara teliti terutama dalam hal kejelasan maknanya, kesesuaiannya, relevansinya dengan bahan hukum lainnya yang bertujuan agar bahan hukum tersebut dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan kekurangan data serta untuk meningkatkan kualitas data. Proses selanjutnya adalah klasifikasi (*classifying*) mengklasifikasi bahan hukum dengan cara menyusun bahan hukum yang diperoleh ke dalam pola tertentu agar mempermudah peneliti dalam pembacaan dan pembahasan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti. Kemudian melakukan pengecekan keabsahan bahan hukum (*verifying*) pada tahapan ini proses lanjutan setelah mengklasifikasi, memeriksa kembali bahan hukum informasi agar menjamin kevalidan dari data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Selain itu, peneliti

memverifikasi dengan cara triangulasi, yaitu mencocokkan antara hasil bahan hukum yang satu dengan bahan hukum yang lain sehingga dapat disimpulkan secara proposional. Analisis ini digunakan untuk menyederhanakan data yang diperoleh untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh suatu kesimpulan yang lebih akurat. Pada bagian akhir adalah kesimpulan (*concluding*), pada tahapan ini kesimpulan diambil dari bahan hukum yang sudah diolah untuk mendapatkan jawaban. Penulis akan menyimpulkan data-data yang diperoleh untuk menarik suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Kesimpulan ini merupakan tahapan akhir yang penting yang selanjutnya akan menghasilkan pandangan secara jelas, ringkas, dan mudah dipahami sehingga pembaca tertarik untuk mengkaji kembali atau sebagai bahan pendukung dalam penelitian selanjutnya.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang putusan Mahkamah Agung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak ini dilakukan oleh beberapa peneliti, akan tetapi pembahasan, isi yang akan dianalisis berbeda-beda, oleh karena itu untuk menghindari dari kesalahan dan pengulangan dalam pembahasan serta diharapkan dapat membantu melengkapi data dalam penelitian ini. Maka dari itu, perlu adanya pengetahuan mengenai penelitian yang sama atau yang sejenis dengan penelitian yang mengangkat tema tentang “*Putusan Mahkamah Agung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dalam PKWT*”. Yaitu:

1. Jurnal oleh Sonhaji, (Universitas Diponegoro, Semarang, 2018) yang berjudul “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja”, dari penelitian ini didapatkan analisis bahwa putusan hakim kurang adil untuk kedua belah pihak yang berperkara karena tergugat tidak dihukum untuk membayar upah proses dengan menitikberatkan pada pertimbangan PKWT tidak tertulis. Dan tuntutan upah proses yang tidak dikabulkan oleh hakim bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Tentang ketenagakerjaan dan penyelesaian hubungan industrial. Maka putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 kurang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.¹⁷ Dalam penelitian ini, putusan hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim Mahkamah Agung telah sesuai dengan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu.

Perbedaan dari penelitian ini adalah dengan penelitian yang sedang dilakukan penulis adalah terkait pokok pembahasan terkait Pemutusan Hubungan Kerja dimana perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Tetapi, juga harus dilihat kepastiannya bahwa perjanjian kerja tersebut termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu karena disini PKWT harus ditulis menggunakan

¹⁷ Sonhaji, “Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja”, (Universitas Diponegoro, Semarang, 2018).

Bahasa Indonesia. Apabila PKWT tersebut dibuat secara lisan, maka demi hukum perjanjian kerja tersebut menjadi PKWTT.

2. Skripsi oleh Fatihatul Makiyyah Yakub,¹⁸ (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019) yang berjudul “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang”, dalam penelitian ini dilakukan secara normatif dengan melakukan penelitian hukum kepustakaan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Data yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian terdiri dari Undnag-Undang 1945, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, dan putusan-putusan hakim yang mengikat pada masyarakat, dan lain-lain. Bahan yang digunakan adalah bahan primer dan sekunder, yaitu dengan mengambil data perundang-undangan, mengambil data dari beberapa buku dan artikel-artikel dan bahan-bahan hukum lainnya seperti mengutip situs internet dan bahan pendukung lainnya. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sudah sangat jelas proses pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh PT. Budi Bakti Prima telah melanggar peraturan ketenagakerjaan dan hakim telah memberikan hasil putusannya berdasar fakta dan data bahwa PT. Budi Bakti Prima harus memenuhi kompesasi hak-hak dari pekerja sebagaimana hal tersebut sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja untuk mewujudkan kesejahteraan sebagai pekerja. Mekanisme yang digunakan dalam Pemutusan Hubungan Kerja berlandaskan pada peraturan yang mengacu kepada Undang-Undang

¹⁸ Fatihatul Makiyyah Yakub, “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang”, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan.

Hal yang membedakan dari hasil penelitian oleh Fatihatul Makiyyah Yakub jika penelitian terdahulu ini menganalisis bagaimana mekanisme dalam pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan Undang-Undang dan perlindungan hukum bagi pekerja. Sedangkan dalam skripsi ini adalah menganalisa tentang Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

3. Skripsi oleh Annisa Tassia H.¹⁹ (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017) yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)” penelitian ini dilakukan dalam bentuk penelitian secara yuridis empiris dan yuridis normative, maksudnya adalah dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum sekunder dan primer yang diperoleh dari lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah keterkaitan lapangan yang berhubungan dengan judul penelitian serta dilengkapi dengan bentuk penelitian dengan didukung

¹⁹ Annisa Tassia H, “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)”, (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017).

meneliti bahan pustaka yang ada. Kesimpulan dari penelitian ini adalah alasan dari pemutusan hubungan kerja pada perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG karena pekerja tidak dapat mengembalikan beasiswa kepada DIKTI karena bertentangan dengan pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Larangan Pemutusan Hubungan Kerja dan Undnag-Undang No. 14 Tahun 2005 trntang guru dan dosen karena itu, timbulah gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam pandangan hukum Islam putusan perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG ini telah sesuai dengan apa yang diterapkan dalam hukum Islam. Hakim dalam putusan ini sudah bertanggung jawab atas memberikannya rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja.

4. Skripsi, Nur Alfi Amalia F.²⁰ (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2018) yang berjudul “Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan *Maqasid Syariah*”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum kepustakaan yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undnagan membahas doktrin-doktrin atau asas-asas dalam ilmu hukum maupun dalam segi teori, konsep dan lain-lain. Pendekatan yang digunakan adalah perundang-undangan yang akan menjadi fokus dari suatu penelitian ini.

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah terkait pasal 152 huruf f

²⁰ Nur Alfi Amalia F. “Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan *Maqasid Syariah*”. (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2018).

ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditinjau dari teori keadilan sudah menerapkan dan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta telah sesuai dengan prinsip-prinsip teori keadilan serta teori keadilan itu sendiri, yang mana terdapat [rinsip keadilan kebebasan yang sana dan diprioritaskan dari prinsip-prinsip yang lainnya apabila terjadi konflik atau permasalahan. Sedangkan jika ditinjau menurut *maqashid Syariah*, maka putusan Mahkamah Konstitusi terkait putusan Nomor 13/PUU-XV/2013 sudah sesuai dan sejalan dengan tujuan dari *Maqashid Syariah* yaitu dengan mewujudkan kemaslahatan dengan menjaga salah satu dari lima unsur pokok, dalam hal ini sesuai dengan menjaga jiwa (*hifdz an-nafs*), menjaga harta (*hifdz al-mal*), dan menjaga keturunan (*hifdz an-nasab*), serta putusan Mahkamah Konstitusi juga sesuai dengan pembagian *Maqashid Syariah* itu sendiri yakni *maqashid al-dharuriyat*.

Putusan Mahkamah Konstitusi terkait putusan Nomor 13/PUU-XV/2013 ini memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis yuridis normatif. Selain itu, persamaannya terletak pada konsep pembahasan yang mencuit tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan perbedaan diantara keduanya adalah jika Putusan Mahkamah Konstitusi terkait putusan Nomor 13/PUU-XV/2013 mengkaji dan meneliti konsep keadilan terkait uji materiil atas aturan pemutusan hubungan kerja yang berstatus suami istri maka penelitian ini menganalisis mengenai pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam perjanjian kerja

waktu tertentu yang mengangkat keadilan atas ganti rugi dan tunjangan hari raya.

Table 1: Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.

No.	Identitas	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jurnal oleh Sonhaji/Universitas Diponegoro Semarang/2018	Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/PDT.SUS-PHI/2016 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja	Penelitian disini sama-sama membahas dan menganalisa mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).	Penelitian disini lebih mengkaji tentang pemutusan hubungan kerja akibat adanya perjanjian kerja lisan dan tuntutan upah.
2.	Skripsi oleh Fatihatul Makiyyah Yakub/Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta/2019	Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang	Penelitian disini membahas terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Perseroan Terbata	Penelitian disini lebih terkhusus dalam mekanisme pemutusan hubungan kerja dan pertimbangan hakim dalam memberikan perlindungan hukum bagi para pekerjanya.
3.	Skripsi oleh Annisa Tassia H/Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang/2017	Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI. PLG)	Penelitian ini membahas mengenai pemutusan hubungan secara sepihak karena tidak terselesaikan tugas belajar yang dibiayai oleh DIKTI dan bertentangan dengan KUHPerdara	Penelitian disini mengkaji kearah hukum positif dan hukum Islam untuk mengkaji pemutusan hubungan kerja
4.	Skripsi oleh Nur Alfi	Putusan Mahkamah	Penelitian disini membahas	Penelitian ini menganalisis

	Amalia F/ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang/2018	Konstitusi nomor 13/PUU- XV/2017 tentang Uji Materiil atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan <i>Maqasid Syariah</i>	tentang pemutusan hubungan kerja berstautus suami istri dalam satu perusahaan	putusan Mahkamah KONstitusi tentang aturan pemutusan hubungan kerja yang memiliki hubungan lebih dari sesama pekerja (suami istri) dalam suatu perusahaan yang sama. Dilihat dai asas keadilan, <i>Maqashid Syariah.</i>
--	---	---	--	---

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan ringkasan pembahasan yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Secara garis besar sistematika pembahasan mendiskripsikan yakni dari bagian awal sampai akhir. Sistematika pembahasan dalam penelitian Analisa putusan ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dan kesimpulan yang benar agar lebih ringkas dan mudah dipahami bagi para pembaca. Penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian, yakni:

Bab pertama, yakni menjelaskan tentang pendahuluan meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, dalam bab ini menjelaskan bagaimana isi dari tinjauan pustaka yang menjelaskan konsep dan teori yang dijadikan sebagai landasan untuk mengkaji dan menganalisis putusan di Mahkamah Agung.

Bab ketiga berisi pembahasan dan hasil penelitian, pada bab ini diuraikan mengenai analisis penelitian dengan didukung dengan diperolehnya data-data dari literatur yang ditunjukkan untuk menganalisis sebuah putusan Mahkamah Agung secara kritis dan berdasarkan teori dan berdasarkan undang-undang maupun dikaji dengan hukum Islam.

Bab keempat, yakni penutup yang berisikan kesimpulan dan penutup. Kesimpulan dalam bab ini menguraikan dan meringkas dari hasil penelitian yang menjawab dari rumusan masalah yang meliputi, saran dan kalimat penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TINJAUAN TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN

1. Pengertian Kekuasaan Kehakiman

Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan untuk menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Republik Indonesia.²¹ Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan negara yang merdeka guna untuk menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan UUD RI tahun 1945.²²

Pasal 24 ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan untuk menegakkan hukum dan keadilan. Seiring berjalannya waktu, UUD 1945 mengalami perubahan terhadap kehidupan ketatanegaraan, terutama dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Terlebih khusus yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman dan Mahkamah Agung. Perubahan tersebut menegaskan bahwa penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dilaksanakan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan oleh sebuah peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan lingkungan Mahkamah Konstitusi. Kedudukan Mahkamah Agung adalah berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan

²¹ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.

²² Intan Prawesti Arum Sari, "Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencemaran Lingkungan", Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007.

perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang.²³

Penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dalam pengadilan dilarang menolak perkara dan penyelesaian perkara perdata akan dilakukan secara perdamaian apabila sudah terpenuhinya susunan majelis yang mengadili perkara. Maka pengadilan harus memutus perkara dengan atau tanpa dihadiri terdakwa, dan putusan pengadilan harus diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum. Pengambilan putusan dilakukan berdasarkan sidang permusyawaratan hakim yang bersifat rahasia. Disisi lain pengadilan wajib saling memberi bantuan yang diminta untuk kepentingan peradilan dan pihak yang terlibat langsung dalam persidangan wajib mengundurkan diri dari persidangan sesuai ketentuan undang-undang dan penjatuhan sanksi administrasi atau sanksi pidana terhadap hakim atau panitera yang mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung dari perkara yang diperiksa yang tidak mengundurkan diri dari persidangan.²⁴

2. Pengertian Mahkamah Agung

Berdasarkan ketentuan umum penjelasan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung adalah pengadilan tertinggi dan melakukan pengawasan tertinggi atas perbuatan pengadilan.²⁵ Mahkamah Agung adalah berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan

²³ Duwi Handoko, "*Kekuasaan Kehakiman DI Indonesia*", cet. Pertama, 2015, (Pekanbaru: HAWA DAN AHWA), h 2.

²⁴ Duwi Handoko, "*Kekuasaan Kehakiman DI Indonesia*", h 3.

²⁵ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung.

perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang.²⁶

Seorang hakim agung harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, artinya harus beriskap adil, professional, dan tentunya berpengalaman di bidang hukum. Urutan pengangkatan seorang calon hakim agung diusulkan oleh Komisi Yudisial kepada Dewan Perwakilan Rakyat untuk mendapatkan persetujuan dan selanjutnya akan ditetapkan sebagai hakim agung oleh Presiden. Sedangkan ketua dan wakil ketua akan dipilih dari dan oleh hakim agung. Semua susunan, kedudukan, keanggotaan dan hukum acara Mahkamah Agung serta badan peradilan dibawahnya diatur dengan undang-undang.²⁷

3. Kekuasaan Mahkamah Agung

Terkait kekuasaan Mahkamah Agung pengaturan terdapat dalam Pasal 30 sampai dengan Pasal 35 undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung. Adapaun bunyi perumusan pasal-pasal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 30

Ayat (1) Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan dari lingkungan peradilan karena:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.

²⁶ Intan Prawesti Arum Sari, "Analisis Terhadap Putusan MAhkamah Agung Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencemaran Lingkungan", Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007.

²⁷ Duwi Handoko, "*Kekuasaan Kehakiman DI Indonesia*", h 4.

c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Ayat (2) Dalam siding permusyawaratan, setiap hakim agung wajib menyampaikan pertimbangan atau pendapat dalam bentuk tertulis terhadap perkara yang sedang diperiksa dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan.

Ayat (3) Dalam hal siding permusyawaratan tidak dapat dicapai mufakat bulat, pendapat hakim agung yang berbeda wajib dimuat dalam putusan.

Ayat (4) Pelaksanaan lebih lanjut ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) diatur oleh Mahkamah Agung.

Pasal 31

Ayat (1) Mahkamah Agung mempunyai wewenang menguji peraturan-peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang.

Ayat (2) Mahkamah Agung menyatakan tidak sah peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang atas alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Ayat (3) Putusan mengenai tidak sahnya peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat diambil baik

berhubungan dengan pemeriksaan pada tingkat kasasi maupun berdasarkan permohonan langsung Mahkamah Agung.

Ayat (4) Peraturan perundang-undangan yang dinyatakan tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Ayat (5) Putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib dimuat dalam Berita Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak putusan diucapkan.

Pasal 31A

Ayat (1) Permohonan pengujian peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang diajukan langsung oleh pemohon atau kuasa kepada Mahkamah Agung dan secara tertulis dalam Bahasa Indonesia.

Ayat (2) Permohonan sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. Nama dan alamat pemohon.
- b. Uraian mengenai perihal yang menjadi dasar permohonan dan wajib menguraikan dengan jelas bahwa:
 - 1) Materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi
 - 2) Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

c. Hal-hal yang diminta untuk diputus

Ayat (3) Dalam hal Mahkamah Agung berpendapat bahwa pemohon atau pemohonnya tidak memenuhi syarat, amar putusan menyatakan permohonan tidak diterima.

Ayat (4) Dalam hal Mahkamah Agung berpendapat bahwa permohonan beralasan, amar putusan menyatakan permohonan dikabulkan.

Ayat (5) Dalam hal permohonan dikabulkan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), amar putusan menyatakan dengan tegas materi muatan ayat, pasal, dan/atau bagian dari peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Ayat (6) Dalam hal peraturan perundang-undangan tidak bertentangan dengan yang lebih tinggi dan atau tidak bertentangan dalam pembentukannya, amar putusan menyatakan permohonan ditolak.

Ayat (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengujian peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang diatur oleh Mahkamah Agung.

Pasal 35

Mahkamah Agung memberikan pertimbangan hukum kepada Presiden dalam permohonan grasi dan rehabilitasi.

B. TINJAUAN UMUM TENTANG PUTUSAN HAKIM

1. Pengertian Putusan Hakim

Putusan hakim merupakan “mahkota” sekaligus menjadi “puncak” pencerminan nilai-nilai keadilan, kebenaran hakiki, hak asasi manusia,

penguasaan hukum atau fakta secara mapan, mempuni dan factual, serta cerminan etika, mentalitas, dan moralitas d ari hakim yang bersangkutan.²⁸

Dalam suatu negara hukum (*Rechstaat*) seperti Indonesia, hakim dalam menetapkan hukum dan keadilan merupakan salah satu dasar yang pokok dan utama.²⁹ Pengertian hakim dalam KUHP dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (8), “*Hakim adalah pejabat peradilan negara yang diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk mengadili.*”

Pengertian mengadili yang dimiliki oleh hakim dalam Pasal 1 ayat (9), “*Mengadili adalah segala tindakan hakim untuk menerima, memeriksa dan memutuss perkara pidana asas bebas, jujur dan tidak memihak di siding pengadilan dalam hal ini menurut cara yang diatur dalam undang-undang Hukum Acara Pidana.*”

Menurut Imam Soetikno dan Robby Krinsnandha, hakikat mengadili adalah memutus perkara yang dianggapnya adil, sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang bahwa hakim memeriksa dan memutus perkara demi keadilan berdasarkan ketuhanan Yang Maha Esa.

2. Tugas dan Kewajiban Hakim

Hakim merupakan pilarutama dan tempat terakhir bagi pencari keadilan dalam proses keadilan. Sebagai salah satu bagian dari kekuasaan kehakiman yang menrima, memeriksa, dan memutuskan perkara, hakim dituntut untuk memberikan keadilan kepada para pencari keadilan.

²⁸ Lilik Mulyadi, 2010, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, h. 129.

²⁹ Intan Prawesti Arum Sari, “Analisis Terhadap Putusan MAhkamah Agung Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencemaran Lingkungan”, Skripsi, Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007.

a. Fungsi dan tugas hakim

Dalam Pasal 1 ayat (8) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana disebutkan bahwa hakim adalah pejabat peradilan negeri yang diberi wewenang oleh Undang-Undang untuk mengadili. Dengan demikian fungsi seorang hakim adalah sebagai seorang yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk melakukan atau mengadili setiap perkara yang diserahkan kepada pengadilan.³⁰

Dalam peradilan, tugas hakim adalah mempertahankan tata hukum, menetapkan apa yang ditentukan oleh hukum dalam suatu perkara. Dengan demikian yang menjadi tugas pokoknya adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya, seperti yang diatur dalam pokok-pokok kekuasaan kehakiman tercantum pada pasal 1 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009.

b. Kewajiban hakim

Wajib bagi seorang hakim apabila menolak untuk memeriksa perkara dan mengadili, artinya dalam tindakan seorang hakim harus mampu bersikap adil untuk menerima, memeriksa, dan memutus perkara berdasarkan asas bebas, jujur dan tidak memihak di siding pengadilan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam Pasal 1 ayat (90) KUHP, hakim tidak boleh menolak perkara dengan alasan tidak ada aturan hukumnya atau aturan hukumnya kurang jelas. Maka, hakim itu dianggap

³⁰ Mujahid A. Latief, 2007, *Kebijakan Reformasi Hukum: Suatu Rekomendasi (jilid ii)*, Jakarta: Komisi Hukum Nasional RI, h. 283.

mengetahui hukum (*curialus novit*). Apabila aturan hukum kurang jelas makai a harus menafsirkannya.³¹

Seorang hakim wajib mengundurkan diri dari persidangan apabila terikat hubungan keluarga sedarah semenda sampai derajat ketiga, atau hubungan suami istri meskipun telah bercerai, dengan ketua, salah seorang hakim anggota, jaksa advokat, atau panitera ditegaskan dalam Pasal 30 ayat (19) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 Jo. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009.

C. TINJAUAN TENTANG PUTUSAN PENGADILAN

1. Pengertian Putusan Pengadilan

Putusan pengadilan adalah prutusan yang dijatuhkan oleh hakim dimaksudkan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara yang diajukan kepadanya. Putusan pengadilan merupakan hasil yang ditetapkan oleh pengadilan setelah melalui proses dengan pertimbangan dan pemikiran. Sesudah pemeriksaan selesai selanjutnya diadakan musyawarah Majelis Hakim untuk mengambil keputusan. Putusan Pengadilan dalam KUHAP merupakan pernyataan Hakim yang diucapkan dalam sidang pengadilan terbuka, yang dapat berupa pemidanaan atau bebas atau lepas dari segala tuntutan hukum dalam hal serta menurut cara yang diatur dalamn undang-undang.³²

³¹ Lilik Mulyadi, 2010, *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia*, h. 122.

³² Pasal 1 butir 11 KUHAP.

2. Jenis Putusan Pengadilan

Putusan hakim atau lazim disebut putusan pengadilan diatur dalam Pasal 185 H.I.R, Pasal 196 R.Bg., dan Pasal 46-48 Rv. Hal ini tanpa mengurangi ketentuan yang ikut mengatur mengenai putusan hakim atau putusan pengadilan tersebut, maka dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis putusan:

a. Putusan sela

Putusan sela atau putusan yang bersifat sementara yang bukan merupakan putusan akhir, sebagaimana yang terdapat pada pasal 185 ayat (1) H.I.R atau Pasal 48 RV. Tujuan dijatuhkannya putusan sela untuk mempermudah perkara yang akan dihadapi. Di dalam persidangan putusan sela diucapkan secara terpisah sebelum dijatuhkannya putusan akhir, namun putusan sela tidak dibuat dengan putusan tersendiri, melainkan hanya ditulis dalam berita acara persidangan. Sehingga jika pihak yang berperkara menginginkan putusan sela maka hakim hanya dapat memberikan Salinan otentik dari berita acara tersebut dengan membayar biayanya.³³

b. Putusan akhir

Putusan akhir adalah suatu pernyataan hakim, sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk diucapkan dalam persidangan dan

³³ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, cet v, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1992, h 165.

bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan perkara atau sengketa antara pihak yang berperkara dan diajukan kepada pengadilan.³⁴

D. TEORI KEADILAN

1. Keadilan Perspektif Umum

Dalam pendapatnya yang dikutip oleh Sarjipto Raharjo, Gustav Radbruch mengemukakan bahwa hukum sebagai nilai dasar suatu hukum harus memenuhi nilai dasar hukum yang meliputi keadilan, kegunaan, serta kepastian hukum³⁵. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian keadilan berasal dari kata “adil” yang artinya suatu sikap yang berpihak pada kebenaran, tidak memihak salah satu serta tidak berat sebelah.³⁶

Menurut para ahli, masing-masing ahli memiliki makna yang berbeda-beda mengenai makna keadilan. Para ahli tidak memberikan makna keadilan secara definitif, namun dirumuskan berdasarkan jenis dan prinsip keadilan, atau, metode guna mencapai keadilan. Mengenai pembahasan tentang keadilan, dimulai sejak jaman Yunani Kuno. Anaksimander memberikan pendapat mengenai keharusan alam serta hidup yang kurang dimengerti manusia bahwa manusia merupakan bagian dari alam semesta. Herakleitos juga berpendapat bahwa kehidupan manusia disesuaikan dengan keteraturan alam semesta serta dihubungkan akal budi (*logos*).

³⁴ Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Pengadilan Agama*, Jakarta: Kencana, 2006, h 308.

³⁵ Abdul Manan, *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Pengadilan Agama*, h 228.

³⁶ Poerwadarminta W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h 16.

Aristoteles mendefinisikan keadilan menjadi dua, yaitu definisi keadilan dalam arti umum dan definisi keadilan dalam arti khusus. Dalam arti umum keadilan memiliki arti *fair* dan sesuai dengan hukum. Sedangkan yang dimaksud tidak *fair* yaitu melanggar hukum, namun semua tindakan hukum adalah tidak *fair*.³⁷

Menurut Kahar Masyhur, ia mengemukakan pendapat-pendapat mengenai keadilan, sebagai berikut:³⁸

- a. Adil adalah meletakkan suatu pada tempatnya.
- b. Adil adalah menerima hak tanpa lebih serta memberikan orang lain tanpa kurang.
- c. Adil adalah memberikan hak setiap yang berhak secara lengkap tanpa lebih tanpa kurang antara yang berhak dalam keadaan yang sama, dan penghukuman orang jahat atau yang melanggar hukum sesuai dengan kesalahan dan pelanggaran.

Dalam peradilan perdata, konsep keadilan dapat dianalogikan dengan teori keadilan menurut Aristoteles yang asas hukumnya universal yaitu asas kesamaan dan kewibawaan. Keadilan yang diartikan sebagai sikap tidak memihak atau *impartiality*, persamaan atau *equality*, serta kelayakan *fairness* menjadi dasar atas diterapkannya asas *audit et alterm partem* dalam peradilan perdata. Dalam tiap-tiap peradilan, konsep yang dianut berbeda-beda. Konsep keadilan hukum acara perdata menempatkan supaya setiap

³⁷ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, "Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata", *Mimbar Hukum*, Vol. 21, 2 (Juni 2009), h 366.

³⁸ Kahar Masyhur, *Membina Moral dan Akhlak*, (Jakarta: Kalam Mulia, 1985), h 71.

orang mendapatkan perlakuan yang sama serta kedua belah pihak sama-sama didengar, tidak hanya satu pihak (*audi et alteram partem*).

2. Keadilan Perspektif Islam

Di dalam Islam, keadilan adalah salah satu asas yang wajib dijunjung tinggi. Allah SWT., mempunyai sifat *Al-Adlu* yang artinya Allah Maha Adil yang wajib di contoh oleh hamba-Nya. Keadilan merupakan sebuah cita-cita luhur, bahkan setiap Negara sering mencantumkan dengan tegas bahwa tujuan berdirinya Negara tersebut di antaranya adalah untuk menegakkan keadilan.

Islam memerintahkan untuk menegakkan keadilan agar setiap orang memperoleh hak-haknya sebagai manusia serta segala kebutuhan-kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi, seperti terjaminnya keselamatan agamanya, dirinya (jiwa, raga, dan kehormatan), akal, harta bendanya, serta keselamatan nasab keturunannya. Sarana pokok yang menjadi penjamin terlaksananya hal-hal tersebut yaitu menegakkan suatu keadilan (*Al-Adlu*) dalam tatanan kehidupan masyarakat.³⁹

Keadilan memiliki banyak makna, yaitu makna umum dan khusus yang meliputi keadilan di dalam bermuamalah, dalam hukum, dalam keuangan, serta dalam hak-hak manusia. Dalam kamus Bahasa, adil berarti serta berpegang pada kebenaran. Jadi, apabila dikatakan seorang hakim

³⁹ Fauzi Almubarak, "Keadilan dalam Perspektif Islam", *Istighna*, Vol.1, 2 (Juli 2018), h 118.

mengadili berarti seorang hakim memeriksa, menimbang, serta memutuskan perkara dengan menemukan yang benar dan salah.⁴⁰

Allah SWT., telah memerintahkan untuk menegakkan keadilan di dalam surat Qs. An-Nisa' ayat 58 dan ayat 135;

إِنَّ اللَّهَ يَعْمُرُكُمْ أَنْ تُوَدُّوا الْأَمَانَ إِلَىٰ أَهْلِهَا لَا إِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ فَلِإِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ فَلِإِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا ۚ بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanah kepada yang berhak menerimanya. Dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia, hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ ۚ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا ۚ فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا ۚ وَإِنْ تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا

Artinya: “wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia (yang terdakwa) kaya ataupun miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya (kebikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”.

E. PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) MENURUT HUKUM ISLAM DAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Hukum Islam

Konsep pola hubungan kerja, Islam mewajibkan untuk memperkuat akad-akad atau perjanjian kerja guna menjamin hak-hak dan kewajiban yang

⁴⁰ Nasri Hamang, :Beberapa Upaya Hukum Hakim dalam Sidang Pengadilan Dalam Rangka Putusan dan Penetapan Hukum yang Adil Menurut Syariat Islam (Perspektif Hadis Nabi SAW)”, *Jurnal Al-Syari'ah*, Vol.1, 2 (Juli-DEseMBER 2003), h 4.

ditegakkan menuju keadilan diantara semua manusia, dan Islam menganjurkan untuk selalu memperhatikan akad-akad yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati dalam ayat Al-Quran. Dalam firman Allah SWT:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَيْمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ عَلَىٰ اللَّهِ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali yang akan dibacakan kepadamu. (yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang mengerjakan haji. Sesungguhnya Allah menetapkan hukum-hukum menurut yang dikehendaki-Nya” (QS. Al-Maidah: 1).

Islam juga sangat menganjurkan untuk selalu berbuat saling tolong menolong, terutama dalam hal kebaikan dan ketaqwaan, toleransi terhadap sesama serta melarang tolong menolong dalam hal keburukan yakni *amar ma'ruf nahi mungkar*, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam ayat Al-Quran surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

مَدَّ وَلَا تَعَاوُنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَتَوَقَّوْا اللَّهَ صَٰلِيَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Dan tolong menolonglah kamu terutama dalam hal kebaikan (mengerjakannya) dan taqwa, dan janganlah kamu tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertaqwalah wahai kamu kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah sangat amat berat siksa Nya”.

Dalam Islam sendiri ada empat prinsip ketenagakerjaan. Hal tersebut ada setelah penghapusan perbudakan yang dikombinasikan dengan perspektif Islam tentang ketengakerjaan, maka dapat disebutkan setidaknya ada empat prinsip untuk memuliakan hak-hak pekerja. Berikut empat prinsip tersebut:⁴¹

⁴¹ Deti Komalasari, “Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Islam”, Skripsi, 2017, IAIN Bengkulu.

a. Prinsip Kemerdekaan Manusia

Manusia itu memiliki hak kemerdekaan yang artinya memiliki kebebasan dalam hal menentukan pilihan hidupnya, akan tetapi hak/kebebasan tidak bertentangan dengan ketentuan yang telah ditentukan oleh Allah SWT yang terdapat dalam surah al-Baqarah Ayat 256 yang berbunyi sebagai berikut:

لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ ۚ قَدْ تَبَيَّنَ الرُّشْدُ مِنَ الْغَيِّ ۚ فَمَنْ يَكْفُرْ بِالطَّاغُوتِ وَيُؤْمِنْ بِاللَّهِ فَقَدْ اسْتَمْسَكَ بِالْعُرْوَةِ الْوُثْقَىٰ لَا انْفِصَامَ لَهَا ۗ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. Karena itu Barangsiapa yang ingkar kepada Taghut dan beriman kepada Allah, maka sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang amat kuat yang tidak akan putus. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.

b. Prinsip Kemuliaan Derajat Manusia

Islam menempatkan setiap manusia, apapun jenis profesinya dalam posisi yang mulia. Hal itu disebabkan Islam sangat menjunjung tinggi derajat manusia serta sangat mencintai umat muslim yang gigih dalam bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam surah Al-Jumu'ah Ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Kecenderungan manusia menghormati orang yang memiliki pekerjaan, yang menghasilkan banyak uang, serta meremehkan orang

yang berprofesi rendah. Padahal nasib setiap insan berbeda sesuai dengan ketetapan yang dibuat Allah SWT. Sikap merendahkan orang lain karena memandang pekerjaannya sangat ditentang dalam Islam.

c. Prinsip Keadilan

Islam tidak pernah mengajarkan untuk membeda-bedakan antar satu sama lain. Begitu juga dalam memandang dunia ketenagakerjaan. Islam tidak mengenal sistem kelas atau kasta di masyarakat. Dalam suatu pekerjaan seorang pekerja dipandang sebagai kelas kedua setelah pengusaha/majikannya. Hal tersebut dilarang dalam ajaran Islam karena setiap orang yang bekerja memiliki hak yang setara dengan orang lain, termasuk atasan atau pimpinannya bahkan hingga hal-hal kecil atau sepele, Islam mengajarkan umatnya agar selalu menghargai orang yang bekerja tanpa membedakan.⁴²

Keadilan merupakan poin penting dalam dalam setiap tindakan manusia terutama bagi seorang muslim. Keadilan menjadi peran penting bagi kehidupan manusia untuk terciptanya suatu kehormatan dan hak-hak yang layak. Karenanya, tidak sedikit ayat-ayat Allah dalam Al-Qur'an yang memerintahkan umat_Nya untuk berperilaku adil dalam segala hal, baik terhadap diri sendiri maupun kepa da orang lain dan lingkungannya. (Q.S. Al-Hadid ayat 25).

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ ۚ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ قَالَ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ

⁴² Deti Komalasari, "Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Islam", Skripsi, 2017, IAIN Bengkulu, h 62.

Artinya: *“sesungguhnya kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka (agama)Nya dan rasul-rasul_Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat Lagi Maha Perkasa”*.

d. Prinsip Kejelasan Akad (Perjanjian)

Dalam kehidupan perekonomian, Islam sangat memperhatikan masalah akad karena merupakan salah satu bagian terpenting. Setiap orang yang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan salah satu persyaratan dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha atau majikan untuk mengatur hubungan sesuai dengan yang diperjanjikan yang meliputi; etika, hak, dan kewajiban antara kedua belah pihak. Maka dalam transaksi sangat diperlukan keterbukaan sehingga sikap spekulatif, penipuan, kolusi, korupsi, dan lain-lain dapat dihindari karena hal tersebut tidak diperbolehkan dalam Islam sebab adanya unsur praktek penipuan yang memiliki dampak merugikan bagi pihak tersebut.

Di dalam Al-Qur'an Allah juga memerintahkan kepada manusia untuk senantiasa berlaku adil atau menegakkan keadilan pada setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan. Allah berfirman dalam Qs. An-Nisa' ayat 145 yang artinya, *“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang-orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah, biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapak dan kaum kerabatmu. Jika ia (yang terdakwa) kaya atau miskin, maka Allah lebih tahu kemaslahatannya (kebaikannya). Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. Dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, maka sesungguhnya Allah Adalah Maha Mengetahui segala apa yang kamu kerjakan”*. (Qs. An-Nisa' ayat 135).

Dalam ayat tersebut menjelaskan mengenai perintah untuk senantiasa berlaku adil dalam semua hal serta memberikan kesaksian yang benar untuk siapapun. Dalam putusan hakim yang menyatakan bahwa Tergugat tidak melakukan pemutusan hubungan kerja karena Penggugat merupakan bagian dari Dewan Komisaris yang kegiatan dan hasil kerjanya diperuntukkan untuk memperlancar tugas-tugas Dewan Komisaris dengan Penggugat, sehingga hubungan Penggugat adalah pemberi amanat bukan sebagai hubungan kerja. Dalam hal ini hakim sudah melakukan perintah untuk berlaku adil sesuai perintah dalam Qs. An-Nisa' ayat 135.

2. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pemutusan Hubungan Kerja adalah sebuah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.⁴³ Pemutusan Hubungan Kerja bagi pekerja atau buruh merupakan awal hilangnya sebuah pekerjaan sebagai mata pencarian sehari-hari untuk kebutuhan keluarga. Penghasilan akan semakin berkurang sedangkan pemasukan akan semakin bertambah, Pemutusan Hubungan Kerja inilah yang menjadi ancaman dan momok bagi kelangsungan hidup para pekerja atau buruh. Pekerja atau buruh mengharapkan adanya keadilan dan kesejahteraan untuk keluarganya, tidak hanya dari segi materi namun juga non materi.

⁴³ Pasal 1 ayat 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja menyebutkan dalam pasal 1 ayat 4 Nomor KEP-15A/Men/1994 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan atas izin dari panitia daerah atau panitia pusat.⁴⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah merumuskan istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴⁵

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003,⁴⁶ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja merupakan tenaga yang sedang, akan, sudah bekerja, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti halnya berumah tangga.

Tenaga kerja terdiri dari Angkatan kerja dan bukan Angkatan kerja.⁴⁷

Angkatan kerja terdiri dari:

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari kerja.

⁴⁴ Nur Alfi Amalia F, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah", Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>, diakses pada 1 Mei 2020.

⁴⁵ Nur Alfi Amalia F, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah", Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

⁴⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

⁴⁷ Nur Alfi Amalia F, "Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah", Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

Kelompok bukan Angkatan kerja, terdiri dari:

- a. Golongan bersekolah.
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. Golongan lain-lainn atau penerima pendapatan.

Ketiga golongan diatas termasuk dalam kelompok bukan Angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya bergantung dair orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Jadi tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai Angkatan kerja dan juga mereka yang bukan Angkatan kerja, sedangkan Angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja dalam arti pengangguran.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003 Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang meyebutkan bahwa: “Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dengan pengusaha”.⁴⁸

Begitu banyak pemutusan kerja secara sepihak, adapapun melihat dari definisi Pemutusan Hubungan Kerja adalah langkah pengakhiran hubungan kerja, bisa dikatakan hilangnya suatu pendapatan oleh pekerja atau buruh karena hal tertentu. Dari hal-hal tertentu itu maka pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai degan ketentuan dalam pasal

⁴⁸ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

153 ayat 1 yang mengacu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan alasan sebagai berikut:⁴⁹

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak melampaui 12 bulan secara terus-menerus.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.
- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya.
- f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan persahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesempatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- h. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tidak pidana kejahatan.

⁴⁹ Pasal 153 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
- j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Perbuatan yang dilakukan diatas merupakan alasan batal demi hukum dan posisi pekerja adalah pengusaha meajibkan memperkerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.⁵⁰

a. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Berdasarkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa alasan bagi perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, meliputi:⁵¹

1) Mengundurkan diri secara sukarela atau kemauan sendiri

Pekerja yang mengundurkan diri atas kehendaknya sendiri, baik yan berstatus sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pekerja tersebut memperoleh uang penggantian hak sebagaimana yang telag diatur dalam pasal 162 ayat (1) UU No. 13 Tahun Ketenagakerjaan. Adapaun yang termasuk dalam uang penggantian hak adalah sebagai berikut:

⁵⁰ Nur Alfi Amalia F, “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah”, Skripsi, UIN Malang, 2018, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

⁵¹ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajinam Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016), <https://books.google.co.id/books?id=LLW5DQAAQBAJ&pg=PR10&dq=jenis-jenis+Pemutusan+Hubungan+Kerja&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjSzePVqe3pAhU0heYKHTPRAOcQ6AEIMjAB#v=onepage&q=jenis-jenis%20Pemutusan%20Hubungan%20Kerja&f=false>.

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur.
- b) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas per seratus) dan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat.
- c) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja
- d) Mengundurkan diri karena usia pensiun

Faktor usia dapat menjadi salah satu alasan berakhirnya hubungan kerja, yakni ketika pekerja/buruh sudah memasuki usia pensiun. Pada usia tersebut, pekerja dianggap sudah tidak produktif, jika pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena terpaut usia pensiun, maka harus memenuhi syarat dan ketentuan terlebih dahulu sesuai dengan pasal 167 ayat (1) UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang telah memasuki usia pensiun dibagi menjadi dua bagian, yakni:

1) Pekerja yang diikutsertakan program pensiun

Jika asuransi pada program pensiun dibayar secara penuh oleh perusahaan, pekerja tersebut tidak berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hanya berhak atas uang penggantian hak. Namun hal ini tidak bersifat mutlak.

2) Pekerja yang tidak diikutsertakan program pensiun

Apabila perusahaan tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun, maka kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon

sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam pasal 16 ayat (2) UU No. 13 tahun 32003 tentang Ketenagakerjaa, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana yang diatur ddalam pasal 167 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja yang termasuk dalam kategori ini adalah pekerja yang meninggal dunia, kesalahan berat, kesalahan ringan, perusahaan tutup karena kerugian yang disebabkan olen *Force Mager*, perusahaan pailit, perubahan status, efisiensi, mangkir 5 (lima) hari berturut-turut, ditahan pihak berwajib.

Berhubungan dengan hal tersebut, adanya pengakhiran hubungan kerja melainkan tidak lepas dari suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya pemutusan hubungan kerja. Hal ini terkait dengan hak dan kewajiban anatar pekerja/buruh dan pengusaha.

b. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja dan Pekerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 78 ayat (1) pengusaha atau pemberi kerja yang memperkerjakan karyawan melebihi waktu kerja, maka pengusaha atau pemberi kerja wajib hukumnya untuk membayar upah kerja lembur.⁵² Ada hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik hak karyawan yang harus dipenuhi maupun kewajiban yang harus dipenuhi

⁵² Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2203 tentang Ketenagakerjaan.

oleh karyawan. Maka untuk mengetahui lebih lanjut, berikut hak dan kewajiban pemberi kerja dan pekerja.

1) Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja⁵³

Pemberi kerja memiliki hak untuk:

- a) Keteraturan pelaksanaan pekerjaan yang diperintahkannya kepada buruh yang bersangkutan, bahwa buruh tersebut melakukan tugas pekerjaannya secara teratur menurut tempat, waktu, dan prestasi yang seharusnya di peroleh.
- b) Perlakuan yang sopan, hormat dan wajar serta sikap tindak dan tingkah laku yang sepatutnya dari buruhnya atau pekerja.
- c) Memperoleh ketertiban kerja parah buruh.

Sedangkan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk:

- a) Membayar upah atau imbalan kerja pekerja atau buruh secara penuh sejak mulai bekerja hingga berakhirnya hubungan kerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1602 a KUH Perdata/BW.
- b) Memberikan surat keterangan atau suatu pernyataan yang menerapkan bahwa pekerja atau buruh pernah melakukan hubungan kerja sebagai tanda bukti. Surat keterangan atau surat pernyataan tersebut wajib diberikan kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan pada waktu hubungan kerja berakhir.

⁵³ Fatihatul Makiyyah Yakub, "Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang", (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

2) Hak dan kewajiban pekerja

Pekerja juga memiliki hak-haknya untuk:⁵⁴

- a) Mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama (pasal 5 dan pasal 6 UU Ketenagakerjaan).
- b) Berhak untuk mendapatkan pelatihan kerja sesuai bidang tugasnya dengan bakat, minat, dan kemampuannya⁵⁵. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan ditempat kerja.
- c) Mendapatkan imbalah kerja berupa gaji, upah atau lainnya sebagaimana yang telah diperjanjikan diawal ia melaksanakan kewajibannya.
- d) Perlakuan yang adil dan seimbang antara masing-masin dalam angka perbandingan yang sehat.
- e) Memperoleh jaminan perlindungan dan keselamatan diri dan kepentingaya selama hubungan kerja berlangsung.
- f) Mendapat kejelasan status, waktu, dan caea kerjanya pada pemberi kerja atau pengusaha.
- g) Seriap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.⁵⁶

⁵⁴ Fatihatul Makiyyah Yakub, “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang”, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019).

⁵⁵ Pasal 11 dan pasal 12 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2203 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁶ pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2203 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan kewajiban pekerja sebagai berikut:

- a) Melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebagaimana yang telah disepakati dan diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya (pasal 1603 KUH Perdata/BW).
- b) Mentaati segala peraturan kerja serta peraturan tata tertib yang berlaku di perusahaannya yang telah ditetapkan majkan berdasarkan undang-undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak.
- c) Melaksanakan tugas dan kewajiban dengan layak maksudnya menaati kepatuhan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya.

F. PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja dalam pasal 1601 a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah sebuah kontrak kerja antara para pihak yang saling menguntungkan, mengikatkan diri, terdapat unsur memerintah dan menjalankan perintah, pemberi perintah mendapatkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan penerima perintah memperoleh upah dari pekerjaannya.⁵⁷ Tujuan dari perjanjian adalah untuk mengatur hubungan hokum dan mengikat untuk menciptakan serangkaian hak dan kewajiban. Mengattur hubungan hukum yang bersifat privat, yaitu hanya para pihak saja yang mengatur mendatangan perjanjian yang

⁵⁷ Irham Bashori Hasba, Dina Tsalist Wildana, “Perempuan dan Tembakau di Mayang Kabupaten Jember: Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, jurnal hokum dan syariah, UIN Malang dan UNEJ, 2015, <http://repository.uin-malang.ac.id>.

terkait. Maka jika suatu saat terjadi sengketa maka perjanjian tersebut dapat dijadikan sebagai alat bukti di pengadilan.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seseorang melakukan perjanjian kepada orang lain dimana keduanya saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.⁵⁸ Perjanjian hubungan kerja sering disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003 yang menjelaskan maksud dari perjanjian kerja adalah perjanjian yang dilakukan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha yang mencakup syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2. Syarat-syarat perjanjian kerja

Dalam pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”. Maka dari penjelasan diatas ada tiga hal pokok wajib ada dalam perjanjian kerja, yaitu: syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat perjanjian kerja di bagi menjadi tiga bagian yakni:⁵⁹

⁵⁸ Rizka Amaliyah M, “Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama”, Skripsi, UIN Malang, 2016, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

⁵⁹ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, (Jakarta: PT. Visimedia Pustaka, 2016), <https://books.google.co.id/books?id=BjRiDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perjanjian+kerja+waktu+tertentu&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiiy-H4mqjpAhUVeisKHac8Cy4Q6AEIMDAB#v=onepage&q=perjanjian%20kerja%20waktu%20tertentu&f=false>.

a. Syarat subjektif

Syarat subjektif merupakan syarat mengenai subjek perjanjian yang terdiri atas kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum. Dalam suatu perjanjian maka para pihak yang bersepakatan harus saling menyetujui hak dan kewajibannya masing-masing. Dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), sebuah persetujuan dinyatakan sah jika memenuhi empat syarat, sebagai berikut:

- 1) kesepakatan yang mengikat
- 2) kecakapan untuk membuat suatu perkatan
- 3) suatu pokok persoalan tertentu
- 4) suatu sebab yang tidak terlarang
- 5) cakap melakukan perbuatan hukum

Hal yang tidak cakap dalam membuat persetujuan menurut pasal 1330 KUH Perdata, sebagai berikut:

- 1) Anak yang belum dewasa, menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang perlindungan anak, anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan.
- 2) Orang yang berada di bawah pengampuan. Dalam pasal 433 KUH Perdata, orang dewasa yang berada dalam pengampuan adalah orang gila, orang dungu.

b. Syarat objektif

Syarat objektif adalah syarat mengenai objek perjanjian. Syarat-syarat objektif dan subyektif apabila tidak terpenuhi secara keseluruhan maka akan menyebabkan perjanjian menjadi tidak sah. Kecuali apabila ada perjanjian yang tidak sah karena disebabkan tidak terpenuhinya syarat objektif dan dapat dilakukan batal demi hukum dan sejak awal dapat dianggap tidak pernah ada perjanjian.

c. Syarat teknis

Syarat teknis sebuah perjanjian kerja terdiri atas dua hal, yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam membuat perjanjian kerja akan menjadi tanggung jawab pengusaha serta para pihak (pekerja dan pemberi kerja) mendapatkan masing-masing sebuah perjanjian kerja yang memiliki kekuatan hukum yang sama.

3. Asas-asas perjanjian kerja

Asas-asas perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) sebagai berikut:⁶⁰

a. Asas kebebasan berkontrak

Asas ini terdapat dalam pasal 1338 KUHPer yang menyebutkan bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Asas ini merupakan suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

⁶⁰ Stanley Lesmana, "Asas-asas Perjanjian", *blogspot*, 20 Februari 2012, diakses 3 Mei 2020, <http://hukumindonesia-laylay.blogspot.com/2012/02/asas-asas-perjanjian.html?m=1>.

- 1) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- 2) Mengadakan perjanjian dengan siapa pun
- 3) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan
- 4) Menentukan bentuk perjanjiannya apakah tertulis atau tidak tertulis

b. Asas konsensualisme

Dalam pasal 1320 ayat (1) KUHPer menjelaskan bahwa salah satu syarat perjanjian adalah adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak. Asas ini merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, melainkan adalah persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

c. Asas kepastian hukum

Asas kepastian hukum sering disebut dengan asas *pacta sunt servanda* artinya asas yang berhubungan dengan akibat perjanjian. Dalam pasal 1338 ayat (1) KUHPer asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak yang bersangkutan

d. Asas iktikad baik

Asas iktikad baik ini dijelaskan dalam pasal 1338 ayat (3) KUHPer bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik. Asas ini dikaukan dengan landasan kepercayaan oleh para pihak atau keyakinan dari para pihak.

4. Bentuk-bentuk perjanjian kerja

Dalam praktek perjanjian kerja, terdapat 2 bentuk yaitu:⁶¹

a. Tertulis

Perjanjian ini dilakukan dalam perjanjian-perjanjian tertentu saja atau adanya kesepakatan dari para pihak. Sifat dari perjanjian tertulis ini kuat karena sebagai salah satu bukti otentik untuk mendapatkan kepastian hukum. Sebagaimana pada umumnya, maka perjanjian kerja juga harus didasarkan pada:⁶²

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja.
- 2) Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
- 4) Pekerja yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu diwajibkan bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertenangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah. Apabila bertentangan dengan PKB maka perjanjian kerja tersebut dengan sendirinya batal. Dalam setiap perjanjian kerja memuat:

- 1) Nama dan alamat perusahaan, serta jenis usahanya

⁶¹ Rizka Amaliyah M, "Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama", Skripsi, UIN Malang, 2016, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

⁶² Libertus Jehani, "Hak-hak Pekerja Bila di PHK", (Visi Media) h 4.

- 2) Nama, alamat, umur, jenis kelamin, dan alamat pekerja
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat

b. Tidak tertulis

Perjanjian yang sarankan oleh undang-undang adalah secara tertulis. Karena perjanjian umumnya tertulis guna mendapatkan kepastian hukum. Akan tetapi masih ada juga perjanjian yang dilakukan secara lisan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian secara lisan atau tidak tertulis, dengan catatan dan syarat-syarat tertentu. Perjanjian secara lisan ini dilakukan dengan singkat dan tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan hal tersebut dengan syarat perjanjian kerja yang dibuat secara lisan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja bersangkutan yang berisi meliputi:⁶³

- 1) Nama dan alamat pekerja

⁶³ Libertus Jehani, "Hak-hak Pekerja Bila di PHK", (Visi Media), https://books.google.co.id/books?id=ovsF0y3xt9MC&pg=PA2&dq=pemutusan+hubungan+kerja&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjKx8_KkajpAhXv63MBHcp3AtQQ6AEIRzAF#v=onepage&q=pemutusan%20hubungan%20kerja&f=false.

- 2) Tanggal mulai bekerja
- 3) Jenis pekerjaan
- 4) Besarnya upah (dalam pasal 63 UUKK)

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud mempekerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), maka perjanjian kerjanya tidak boleh dibuat secara lisan. Apabila perjanjian kerja dibuat secara lisan maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pekerja tersebut menjadi pekerja permanen di perusahaan tersebut.

5. Jenis-jenis perjanjian kerja

Secara hukum jenis perjanjian kerja dibagi menjadi 2 bagian yakni:

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian kerja waktu tertentu sering disebut juga sebagai pekerja kontrak. Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu. Dijelaskan dalam pasal 56 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003 bahwa PKWT di buat berdasarkan jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu.⁶⁴

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu telah diatur dalam pasal 56 sampai pasal 63 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

⁶⁴ Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Prinsip hukum dari PKWT adalah menekankan pada jangka waktu tertentu yang dapat diadakan paling lama selama dua tahun dan jangka perpanjangan hanya satu kali paling lama satu tahun.⁶⁵ Perjanjian waktu tertentu diatur dalam pasal 1 angka 1 peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 100 Tahun 2004 yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang disebutkan dalam pasal 56. Perjanjian untuk waktu kerja tertentu haruslah dibuat secara tertulis dan tidak dapat diadakan untuk pekerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui. Apabila ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tidak dipenuhi maka demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁶⁶

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

⁶⁵ General Knowledge, "Jenis-jenis Perjanjian Kerja", *artong*, 2016, diakses 3 Mei 2020, <http://www.artong.com/2016/02/jenis-jenis-perjanjian-kerja.html?m=1>.

⁶⁶ Rizka Amaliyah M, "Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama", Skripsi, UIN Malang, 2016, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dalam pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menyebutkan bahwa:⁶⁷

- 1) Apabila PKWT tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin maka berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- 2) Apabila mengenai PKWT yang dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 4 ayat (2), atau pasal 6 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT dimulai dengan adanya hubungan kerja.
- 3) Dalam kaitannya dengan PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.

Hubungan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu ini tidak ditentukan baik dalam perjanjian kerja atau peraturan pengusaha/majikan ataupun kebiasaan, maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu tidak tertentu.

6. Berakhirnya perjanjian kerja

Perjanjian kerja memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan. Dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dapat

⁶⁷ pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

dipatuhi dan dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya. Akan tetapi perjanjian kerja juga dapat diakhiri. Berdasarkan pasal 61 UU Ketenagakerjaan, perjanjian kerja berakhir apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:⁶⁸

- a. Pekerja meninggal dunia.
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dalam hal pengusaha orang perseorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian setelah melakukan perundingan dengan pekerja/buruh, sedangkan dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh yang berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁶⁹

Berdasarkan pasal 62 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya

⁶⁸ Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁹ Tim Visi Yustisia, *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*, cet. pertama, Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016.

jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Hal ini merupakan asas keadilan yang berlaku baik pengusaha dan melaksanakan perjanjian kerja yang telah dibuat dan ditandatangani.⁷⁰

⁷⁰ Maria Amanda, "Berakhirnya Perjanjian Kerja", 16 Agustus 2012, diakses 14 Mei 2010, www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/berakhirnya-perjanjian-kerja/.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Problematika dalam pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pelaku usaha/pengusaha yang disebut dengan PHK tidak akan pernah selesai dari masalah perlindungan, kesejahteraan, pengupahan, sampai perselisihan hubungan industrial, dan lain-lain. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan karena beberapa hal yang diantaranya berakhirnya jangka waktu kesepakatan kerja yang dibuat secara bersama. Artinya permasalahan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai berakhirnya hubungan kerja dalam suatu perjanjian yang dilakukan oleh salah satu pihak yang tidak menyetujui atau tidak keberatan atas adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melakukan perjanjian. Hal ini yang mengakibatkan berakhirnya tanggung jawab dan lepas kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban untuk membayar upah terhadap pekerja/buruh tersebut.⁷¹ Pihak yang dirugikan dalam hal yang berkaitan dengan berakhirnya kesepakatan kerja adalah pekerja sebagai pihak yang lemah karena kehilangan sumber penghasilan utama dan sulitnya untuk mendapatkan peluang kerja apalagi jika pekerja tersebut tidak memiliki keahlian khusus. Berikut pemaparan analisa putusan agar lebih spesifik:

⁷¹ Devi Rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka, 2019), https://books.google.co.id/books?id=VF_UDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=perselisihan+pemutusan+hubungan+kerja&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjqsOmNx8_rAhXFzzgGHRw9ABcQ6AEwBHoECAUQA#v=onepage&q=perselisihan%20pemutusan%20hubungan%20kerja&f=false.

A. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menetapkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-Phi/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak

Untuk dapat menganalisa dan mengemukakan apa yang menjadi alasan PHK dan pertimbangan hakim pada perkara putusan Nomor. 901K/Sus-Pdt/Phi/2019 yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak sehingga langkah pengakhiran hubungan kerja, bisa dikatakan hilangnya suatu pendapatan oleh pekerja atau buruh karena hal tertentu.⁷² Berakhirnya kemampuan untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari bagi diri sendiri maupun untuk keluarganya

Secara umum, semua peradilan Negara harus menerapkan konsep keadilan seperti yang telah ditetapkan oleh ketentuan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan kehakiman yang berbunyi:

“Hakim dan hakim konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai

hukum dan easa keadilan yang hidup dalam masyarakat”

Pada dasarnya bentuk keadilan yang harus diberikan hakim saat menjatuhkan putusan adalah keadilan yang proposional atau sesuai dengan apa yang telah diberikan pihak selama proses persidangan. Hakim dalam

⁷² Dina suniani, “Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia”, Cet. 1, (Jember: CV. PUSTAKA ABADI, 2020), h 72.

menjajuhkan putusnya tidak diharuskan untuk memberikan perlakuan yang sama kepada para pihak, namun harus memberikan keadilan yang disesuaikan dengan apa yang telah diberikan pihak selama dalam proses persidangan. Apabila pihak penggugat dapat membuktikan gugatannya, maka gugatan akan dikabulkan oleh hakim, maka sebaliknya jika pihak penggugat tidak dapat membuktikan gugatannya dan tergugat dapat membuktikan bantahannya terhadap gugatan penggugat, maka gugatan yang diajukan penggugat akan ditolak oleh hakim.⁷³

Putusan Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi bersifat legalitas-formil, artinya permohonan kasasi dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima dengan alasan memori kasasi Pemohon mencoba menilai pembuktian yang diperiksa dalam tingkat *judex factie*. Oleh hal itu, putusan Mahkamah Agung mencoba memecahkan kejanggalan dengan menilai alat bukti yang lalai dipertimbangkan oleh *judex factie*. *Judex factie* merupakan hakim-hakim yang memeriksa fakta dalam suatu perkara. Apabila Mahkamah Agung memberikan penolakan dalam putusan tersebut (permohonan kasasi), maka Pemohon Kasasi tidak dapat mengajukan gugatan ulang karena akan dinyatakan *nebis in idem* (sudah diputus bebas).⁷⁴ Oleh karena itu dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya:

⁷³ Elisabeth Nurhaini Butarbutar, "Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan Perdata", *Mimbar Hukum*, Vol. 21, 2 (Juni 2009), h 366.

⁷⁴ Permohonan Kasasi, Alasan Dibalik Kasasi, Perti mbangan Hukum Hakim Agung, Penafsiran dan Kontradiksinya, diakses pada tanggal 16 November 2020, <https://www.hukum-hukum.com/2015/01/permohonan-kasasi-alasan-dibalik-kasasi.html>.

1. Eksessi Kompetensi Absolut
2. Eksepsi *Obscuur libel* (gugatan tidak jelas atau kabur)
3. Eksepsi *Error in Persona* (salah pihak)

Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus perkara pada tingkat kasasi No. 117/Srt.Kas/Phi/2019/PN Jkt.Pst., *Juncto* No. 153/Pdt.Sus-Phi/2019/PN Jkt.Pst., yang dibuat oleh panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dalam eksepsi mengabulkan eksepsi Tergugat dan dalam putusan tersebut hakim menjatuhkan amar bahwa:

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat.
3. Menyatakan putusan sela ini sebagai putusan putusan akhir.
4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara sebesar Rp641.000,00 (enam ratus empat puluh satu ribu rupiah)

Berdasarkan dalam putusan pada perkara Nomor 117/Srt.Kas/PHI/2019/PN Jkt.Pst., *juncto* Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst., pada tingkat kasasi bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum ataupun undang-undang, artinya permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan harus ditolak. Bahwa dalam pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Pengugat merupakan tindakan yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 kemudian mengalami perupahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan yang bersangkutan.

Dalam kedudukan ini (tingkat kasasi), Mahkamah Agung bertindak berlaku *judex juris* yakni hakim-hakim hanya memeriksa hukum dalam suatu perkara yang memiliki tugas untuk mengoreksi hasil kinerja Pengadilan dalam memeriksa perkara sebagai *judex factie*. Pengadilan tingkat kasasi bertindak selaku curator atas kinerja dan hasil kerja *judex factie*, menjaga amanah untuk kesatuan dalam penerapan hukum dan konsistensi putusan.⁷⁵

Jadi tingkatan Peradilan di Indonesia ini terdiri dari:

1. Pengadilan Negeri
2. Pengadilan Tinggi
3. Mahkamah Agung

Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi kedudukannya adalah *judex facti*, yang memiliki kewenangan untuk memeriksa suatu bukti dan fakta dari suatu perkara. *Judex facti* akan memeriksa bukti-bukti dari suatu perkara dan menentukan fakta-fakta dari perkara tersebut. Sedangkan Mahkamah Agung

⁷⁵ A. Mukti Arto, “Upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata Agama, Ekonomi Syariah, dan Jinayah”, cet ke-1, (Depok: PRENADAMEDIA GROUP, 2018), h 9.

adalah *judex juris*, yakni hanya memeriksa dan menerapkan hukum dari suatu perkara dan tidak memeriksa fakta dari perkara tersebut.

Pengadilan Negeri adalah pengadilan pertama yang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara dan bertindak sebagai *judex facti*. Pengadilan Tinggi adalah pengadilan banding terhadap suatu perkara yang diputus oleh Pengadilan Negeri. Artinya, Pengadilan Tinggi hanya memeriksa ulang bukti-bukti maupun fakta-fakta yang ada. Maka Pengadilan juga termasuk *judex facti*. Sedangkan pada tingkat kasasi di Mahkamah Agung, Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta maupun bukti-bukti perkara. Akan tetapi, Mahkamah Agung hanya memeriksa penerapan hukum terhadap fakta yang sudah ditentukan oleh *judex facti*. Maka Mahkamah Agung termasuk *judex juris*.⁷⁶

Sebagai *judex facti*, hakim selain bertugas menerapkan hukum juga bertugas dan bertanggung jawab untuk merumuskan fakta hukum sedangkan *judex juris* kedudukannya lebih condong untuk menguji tepat tidaknya penerapan hukum oleh *judex facti*. Peradilan kasasi oleh *judex juris* dapat diartikan memecahkan atau membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan karena dinilai salah dalam menerapkan hukum. Secara prinsip, dalam pemeriksaan tingkat kasasi tidak dilakukan pemeriksaan kembali perkara tersebut, tetapi hanya memeriksa masalah hukumnya/penerapan hukumnya saja. Yang tunduk pada kasasi hanya kesalahan-kesalahan dalam penerapan hukum

⁷⁶ Tim Yurudis, “Seputar Tentang Judex Facti dan Judec Juris”, diakses pada tanggal 9 Juni 2021 (jumat, 31 Agustus 2018, mahkamahagung.go.id)

saja, sedangkan penerapan fakta hukum dan pembuktiannya merupakan wewenang peradilan tingkat banding dan/atau tingkat pertama yang lazim disebut sebagai *judex facti*.⁷⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat bersifat *judex facti* yakni memiliki kewenangan untuk memeriksa suatu bukti dan fakta dari suatu perkara, artinya tidak lagi membuktikan bukti-bukti perkaranya. Hal ini sebelumnya terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi. Eksepsi Tergugat dikabulkan karena dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt.Pst., tertanggal 1 Juli 2019.

Dilain sisi, kedudukan Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 901K/Pdt.Sus-PHI/2019 sebagai *judex juris* kedudukannya lebih condong untuk menguji tepat tidaknya penerapan hukum oleh *judex facti*. Mahkamah Agung tidak lagi memeriksa fakta maupun bukti-bukti perkara. Akan tetapi, Mahkamah Agung hanya memeriksa penerapan hukum terhadap fakta yang sudah ditentukan *judex facti*. Pertimbangan yang diambil berdasar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka

⁷⁷ Enrico Simanjuntak, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara Transformasi dan Refleksi*, 2018, Jakarta: sinar Grafika, h 302.

permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi (Penggugat) Wawan Zulmawan harus ditolak.

Tidak terlepas melihat dan meneliti memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*. Maka penolakan ini berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang diambil oleh hakim sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan pendapat antara Pemohon Kasasi dengan *judex facti* dalam menilai fakta persidangan terutama dalam hal bukti-bukti yang dijatuhkan oleh Pemohon kasasi.

Ketidakcocokan bukti antara Pemohon Kasasi dengan pernyataan bukti-bukti yang telah di periksa berdasarkan bukti dan fakta dari suatu perkara, artinya tidak lagi membuktikan bukti-bukti perkaranya. Hal ini memang sudah menjadi kewenangan dari adanya *judex facti*.

2. Adanya pertimbangan *judex facti* maka putusan sela sekaligus mejadi putusan akhir sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Subtansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa:⁷⁸ “(a) *Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan para pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, (b) usaha-usaha sosial dan*

⁷⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 6.

usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Penjelasan substansi dari Undang-Undang diatas dijadikan suatu acuan para perusahaan untuk mendasari suatu aturan dalam perusahaan terhadap para pekerja/buruh terkait aturan posisi kedudukan pekerja, pengusaha, maupun badan hukum, atau lebih tepatnya mengenai kepemilikan dari perusahaan. Dengan mempertimbangkan *Judex Facti* tentang putusan sela dalam perkara ini sekaligus menjadi putusan akhir tanpa mengabaikan ketentuan dari pasal yang telah dijelaskan diatas yakni Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Adanya anjuran mediator sebagai lampiran dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak secara otomatis menentukan bahwa PHI mempunyai kompetensi absolut dalam perkara *a quo*.

Maksud kewenangan absolut disini dengan adanya mediator dalam pengajuan gugatan di Pengadilan hubungan Industrial tidak harus memiliki wewenang badan pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama maupun dalam, lingkungan peradilan lain.⁷⁹ Bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan juga kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam

⁷⁹ Nindry Sulistya Widiastiani, “*kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Direksi Melawan Perusahaan*”, Jurnal Yudisial Vol. 12 No. 2 Agustus 2019, h 182 [pdf \(komisiyudisial.go.id\)](https://komisiyudisial.go.id).

tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima.

4. Mempertimbangkan bahwa Penggugat diangkat oleh Dewan Komisaris dan merupakan bagian dari Dewan Komisaris melalui Keputusan Dewan Komisaris tanggal 26 Desember 2016 sesuai dengan bukti yang dilampirkan.

Penggugat diangkat oleh Dewan Komisaris tertanggal 26 Desember 2016 dan dinyatakan sah sebagai Pegawai Kontrak (PKWT) Anggota Komite Risiko Usaha dan GCG Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I Nomor KEP.06/DK.AP.I/2016 tentang Pengangkatan Anggota Komite Risiko Usaha dan Good Corporate Governance Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I. Penggugat juga diberhentikan oleh Dewan Komisaris pada tanggal 1 November 2018.

Pada dasarnya pengetahuan pekerja, buruh karyawan, dan tenaga kerja itu sama-sama mendapatkan upah. Maka menurut penulis Anggota Komite Risiko Usaha dan GCG termasuk pekerja yang selayaknya mendapatkan upah, Tunjangan Hari Raya (THR), keselamatan kerja dan lain-lain. Kedudukan Komite Risiko Usaha dan GCG merupakan organ pendukung yang dimaksudkan untuk membantu Dewan Komisaris terkait permasalahan kebijakan Direksi yang berkaitan dengan pengelolaan risiko (*risk management*) dan kemungkinan terjadinya risiko usaha, serta pengelolaan perusahaan yang baik hal itu merupakan GCG.⁸⁰

⁸⁰ AngkasaPura Airport web, "Tata Kelola Perusahaan Komite Risiko Usaha dan GCG", diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id>.

5. Bahwa karena Penggugat merupakan bagian dari Dewan Komisaris, maka kegiatan dan hasil kerjanya ditujukan untuk memperlancar dan mempermudah jalannya tugas-tugas Dewan Komisaris dengan Penggugat, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan Penggugat disini sebagai pemberi amanat (*legal mandatory*) bukan sebagai hubungan kerja.

Pertimbangan ini tidaklah mengabaikan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 dengan alasan tidak dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja. Pada substansi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 menyatakan bahwa:⁸¹

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Penjelasan substansi dari Undang-Undang diatas terdapat keterkaitan antara UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perkara yang diajukan oleh Wawan Zulmawan melawan PT Angkasa Pura I, dimana Penggugat menuntut hak-haknya seperti, upah, THR, BPJS, dan lain-lain. Dalam putusan ini permohonan Penggugat telah ditolak karena Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang dan mengadili. Kemudian mengajukan kasasi. Menimbang dengan beberapa alasan terkait memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi/Tergugat telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal

⁸¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4.

21 Agustus 2019 yang didalamnya menjelaskan penolakan terhadap permohonan kasasi dari Pemohon kasasi.

Kasasi adalah suatu jalan hukum yang digunakan untuk malawan suatu keputusan yang telah dijatuhkan dalam tingkat tertinggi seperti keputusan yang tidak dapat dilawan ataupun tidak dapat diajukan banding, baik karena kedua jalan hukum yang tidak diperbolehkan maupun karena telah digunakan.⁸²

6. Penggugat telah diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris pada tanggal 1 November 2018 sesuai dengan bukti.

Oleh sebab itu, Penggugat tidak memiliki hubungan hukum berupa hubungan kerja dengan Tergugat. Maka posisi Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutuskan perkara *a quo*, pertimbangan ini tidaklah melupakan ketentuan dari:

Pasal 1 angka (7), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan tersebut harus ditolak.

Pasal 1 angka (7) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

“a) Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan para pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

⁸² Munir Fuady, *Dinamika Teori Hukum*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), h. 118.

“(b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 *jenis perselisihan Hubungan Industrial meliputi:*

- a. Perselisihan hak*
- b. Perselisihan kepentingan*
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan*
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*

Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 *Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:*

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak*
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan*
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja*
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan*

B. Analisis Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Sepihak

Manusia merupakan salah satu makhluk ciptaan Allah SWT, yang ditunjuk sebagai seorang khalifah di muka bumi ini. Realita dalam kehidupannya, manusia harus berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Al-

Qur'an merupakan sumber pertama dalam ajaran agama Islam dan hukum lainnya tidak boleh bertentangan dengan al-Qur'an. Sedangkan hadist merupakan sumber kedua setelah al-Qur'an dalam Islam.⁸³

Islam tidak mengenal perbudakan, buruh/pekerja dan majikan dalam Islam tidak memandang kedudukannya sama. Dalam hal ini Islam berpandangan bahwa antara pekerja/buruh dengan majikan atau pengusaha posisinya sama dimata Tuhan Yang Maha Esa, yang menjadikan beda adalah ketakwaannya. Nabi sendiri menjadi orang yang diutus ke dunia bukan saja untuk menyebarkan ajaran Islam, tetapi juga menghapus perbudakan. Perbudakan sangat membelunggu kehidupan manusia, kebebasannya dibatasi. Dengan adanya perbudakan manusia semakin jauh dalam kemiskinan. Solusi yang dapat diambil untuk menghapus perbudakan dan kemiskinan salah satunya adalah dengan bekerja. Bahkan Islam melarang umatnya untuk meminta-minta dalam arti mengemis. Islam mendorong umatnya untuk bekerja keras agar terlepas dari kemiskinan akan tetapi bekerja dengan cara yang halal dan diperbolehkan oleh agama Islam.⁸⁴

Hubungan industrial dalam Islam adalah prinsip hubungan kesetaraan dan keadilan. Islam sangat menjunjung prinsip keadilan dan kesetaraan. Setara dalam arti antara pengusaha atau majikan dan pekerja atau buruh memiliki posisi yang sama (setara), sama-sama membutuhkan. Keduanya mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang bersifat adil dan setara. Majikan atau pengusaha

⁸³ Umi sumbullah, Akhmad Kholil, Nashrullah. "*Studi al-Qur'an dan hadist*", (Malang: UIN-Maliki press, 2014), h 33.

⁸⁴ Siti Zulaichah, "Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam", Vol3 No. 4 (2019), h 10.

memperoleh hak dari pekerja atau buruhnya berupa jerih payah dalam pekerjaannya, sedangkan majikan atau pengusaha juga harus memenuhi kewajibannya bagi buruh atau pekerjanya. Salah satunya adalah dengan memberikan gaji atas pekerjaannya. Sedangkan keadilan, dalam hal ini antara majikan atau pengusaha dan buruh atau karyawan harus sama-sama mentaati perjanjian yang telah disepakati dan dibuat dalam suatu perjanjian kerja.⁸⁵

Jika kita telaah dari konsep keadilan, maka berdasarkan beberapa putusan dan pertimbangan hukum seperti yang telah dijelaskan diatas, kita mengetahui seperti apakah konsep keadilan dalam memandang hukum. Berkaitan dengan keadilan, adil itu sendiri merupakan hal yang tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah, tidak membandingkan. Terutama adil dalam menetapkan suatu putusan yang didasarkan pada nilai-nilai norma yang objektif. Dalam konsep Islam, adil itu berasal dari Bahasa arab “*adl*”, berasal dari kata kerja “*adala*” yang mempunyai arti meluruskan, atau jujur, menjauh dari satu jalan (salah) menuju jalan yang benar, membuat seimbang atau menyeimbangkan atau dalam keadaan seimbang.⁸⁶

Pada dasarnya keadilan merupakan suatu konsep yang relatif, artinya setiap orang memandang berbeda, adil menurut yang satu belum tentu adil menurut yang lain. Keadilan merupakan suatu perilaku yang bersifat adil, artinya dia mampu menempatkan segala sesuatu pada tempatnya karena adil itu tidaklah harus sama rata, melainkan adil itu haruslah subjektif.

⁸⁵ Ismed Barubara, “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia”, *Miqot*, Vol. XXXVII No. 2 (Juli-Desember 2013), h 360.

⁸⁶ Agus Santoso. *Hukum, Moral dan Keadilan*. Cet ke 1, (Jakarta: Prenada Media Group. 2012), h 86.

Menurut Rawls prinsip keadilan yang sering dijadikan sebagai rujukan oleh beberapa ahli sebagai berikut:

1. Prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*)
2. Prinsip perbedaan (*differences principle*)
3. Prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*)

Rawls berpendapat bahwa jika terjadi adanya konflik, maka yang harus diprioritaskan dari prinsip-prinsip lainnya adalah prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty of principle*).⁸⁷ Pendapat lain mengatakan seperti Satjipto Raharjo menjelaskan beberapa pengertian keadilan, yaitu:⁸⁸

1. Keadilan adalah suatu kebijakan politik dimana yang dijadikan aturan-aturan dasar dari peraturan negara dan aturan-aturan merupakan tentang hak yang diperoleh.
2. Keadilan adalah suatu kebijakan yang memberikan hasil, bahwa setiap orang mendapatkan apa yang menjadi bagiannya.
3. Setiap orang bebas untuk menentukan apa yang dilakukan, dengan catatan tidak melanggar kebebasan yang sama dari orang lain.
4. Norma keadilan sebagai penentu ruang lingkup dari kemerdekaan individual dalam mengajar kesejahteraan individual, sehingga dapat membatasi kemerdekaan individu didakan batas-batas sesuai dengan kesejahteraan umat manusia.

⁸⁷ Pan Muhammad Faid, "Teori Keadilan John Rawls", *Jurnal Konstitusi*, volume 6 nomor 1, (April, 2009), h 8.

⁸⁸ E. Fernando M Manullang. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2007), h 98.

Sistem ketenagakerjaan menurut Islam bersumber dari Aqidah Islam, dimana pelaksanaannya dijalankan secara operasional lewat petunjuk syari'at Islam.⁸⁹ Islam memberi pandangan terkait ketenagakerjaan, setidaknya ada beberapa unsur untuk mensejahterakan hak-hak pekerja, salah satunya adalah terkait dengan pengupahan. Tenaga kerja dan pengupahan tidak dapat dipisahkan. Keduanya memiliki hubungan yang saling keterkaitan.

Hukum Islam menggunakan istilah pemutusan akad adalah dengan istilah *fasakh*. Apda umumnya *fasakh* (pemutusan akad) dalam hukum Islam terdiri dari:⁹⁰

1. *Fasakh* terhadap akad fasid, merupkan akad yang tidak memenuhi syarat-syarat keabsahan akad, menurut Madzhab Hanafi, walaupun sudah memenuhi rukun dan syarat terbentuknya akad.
2. *Fasakh* terhadap akad yang mengikat, baik ataupun tidak, akad tersebut terdapat unsur hak *khiyar* bagi salah satu pihak atau memang karena dari awal akad tersebut tidak mengikat.
3. *Fasakh* terhadap akad karena adanya kesepakatan untuk memfasakhnya
4. *Fasakh* terhadap akad karena salah satu pihaknya tidak melaksanakannya, dengan alasan baik memang tidak ada keinginan untuk melaksanakannya atau memang karena akad tersebut mustahil untuk dilaksanakan.

⁸⁹ Yusuf Assagaf, "Ketenagakerjaan Dalam Kkonsepsi Syari'at Islam", (*Journal Systems*, IAIN Manado, 2016).

⁹⁰ Annisa Tassia H, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)", (Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017).

Para ulama fiqh menyatakan bahwa suatu akad dapat berakhir apabila terjadi:⁹¹

1. Berakhirnya masa berlakunya akad tersebut (apabila akad tersebut memiliki tenggang waktu).
2. Adanya pembatalan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berakad, dengan catatan apabila akad itu bersifat tidak mengikat.
3. Apabila akad tersebut bersifat mengikat, maka adak dapat dianggap berakhir jika:
 - a. Jual beli yang dilakukan fasad, misalnya terdapat unsur-unsur penipuan, syarat dan rukunnya tidak terpenuhi.
 - b. Berlakunya *khiyar syarat*, *khiyar aib*, atau *rikyat*.
 - c. Salah satu pihak tidak melaksanakan akad.
 - d. Tercapainya tujuan akad itu sampai sempurna.
4. Apabila salah satu pihak yang berakad meninggal dunia.

Islam mewajibkan untuk dikuatkan akad-akad atau perjanjian kerja agar terjaminnya hak-hak dan tegaknya keadilan dan kewajiban diantara sekalian manusia, dan Islam juga memperhatikan agar akad-akad yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan disepakati. Penguat akad dalam perjanjian kerja mutlak diperlukan, mengingat dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencahariannya, sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan

⁹¹ Abdul Rahman G, Ghufon Ihsan, Sapiudin Shidiq, dkk, *Fiqh Muamalat*, (Jakarta: Kencana, 2010), cet. 1, h 63.

hidup bagi diri dan keluarganya. Disisi lain, terdapat kecenderungan pengusaha berlaku sewenang-wenang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam gugatannya, Wawan Zulmawan mengajukan gugatannya di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon pengadilan untuk memberikan putusan menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Pengugat atas Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak oleh Tergugat, dengan rincian:

1. Upah November dan Desember 2018	Rp. 70.000.000,00;
2. Upah Januari-Desember 2019	Rp. 522.000.000,00;
3. THR 2017, 2018, dan 2019	Rp. 92.500.000,00;
4. BPJS Ketenagakerjaan	Rp. 47.286.000,00;
Total	<hr/> Rp. 731.786.000,00;

Dari perincian di atas, Penggugat tidak berhak untuk menerima hak atas ganti rugi, karena Pengugat (Wawan Zulmawan) sudah diberhentikan oleh dewan Komisaris sejak 1 November 2018. Akan tetapi isi dalam gugatannya meminta ganti rugi berupa upah pada bulan November dan Desember 2019. hal ini sudah membuktikan bahwa Penggugat tidak sesuai dengan bukti yang ditunjukkan.

Keputusan Majelis hakim dalam memutus perkara, bahwa terhadap gugatan Penggugat, dikabulkanlah eksepsi Tergugat dan dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri Jakarta Pusat dengan Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt. Pst., tanggal 1 Juli, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat.
3. Menyatakan putusan sela ini sebagai putusan putusan akhir
4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara sebesar Rp641.000,00 (enam ratus empat puluh satu ribu rupiah).

Kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi diajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Juli 2019, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 22 Juli 2019, maka Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima dan mengabulkan dalil-dalil Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt. Pst., yang diucapkan pada tanggal 1 Juli 2019.

Akan tetapi, berdasarkan putusan terhadap memori kasasi yang diterima tanggal 22 Juli 2019 tersebut, Termohon Kasasi PT Angkasa Pura I telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan. Mahkamah Agung berpendapat, adanya alasan tersebut dibenarkan, karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 dan

kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*. Maka dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum dengan mempertimbangkan beberapa alasan yang sudah dijelaskan diatas. Maka permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi harus di tolak.

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat PT Angkasa Pura I terhadap Penggugat Wawan Zulmawan dalam mengakhiri perjanjian yang tercipta sebelumnya dilaksanakan atau sebelum selesai dilaksanakan. “terminasi akad” dibedakan dengan berakhirnya akad berarti telah selesainya pelaksanaan akad karena para pihak telah memenuhi segala perikatan yang timbul dari akad tersebut sehingga akad telah terwujud tujuan yang berhak dicapai oleh para pihak. Sedangkan terminasi akad adalah berakhirnya akad karena *difasakh* (diputus) oleh para pihak dalam arti akad tidak dilaksanakan karena suatu atau lain sebab.

Berdasarkan putusan Mahkamah Agung pada perkara Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 bahwa pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Penggugat merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian serta beberapa pemaparan yang sudah dijelaskan diatas yang berjudul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 901K/Pdt.Sus-PHI/2019 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Oleh Pt. Angkasa Pura I)”, maka dalam hal ini, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mahkamah Agung berpendapat bahwa putusan yang diambil Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terhadap memori kasasi tanggal 22 Juli 2019, dan kontra memori tanggal 21 Agustus dihubungkan dengan adanya pertimbangan *judex facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dengan berbagai pertimbangan yang sudah dijelaskan diatas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi Wawan Zulmawan tersebut harus ditolak.
2. Tinjauan hukum Islam terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak pada Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Islam melarang pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Karena salah satu syarat dalam pemutusan hubungann kerja atau berakhirnya suatu akad harus ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Putusan perkara pada Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang telah dibuat oleh hakim tersebut telah mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan ayat Al-Quram dan hadits. Putusan perkara ini telah

tetapkan seadil-adilnya dan telah sesuai dengan hukum Islam serta hakim dalam putusannya telah ikut bertanggung jawab atas memberikan rasa keadilan dan kesejahteraan pekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Baik Pekerja maupun Pengusaha diharapkan lebih memahami posisi kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan menaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak menimbulkan perselisihan maupun kesalah pahaman diantara kedua belah pihak. Kedua saling bersepakat dengan dibuktikan hitam diatas putih. Agar lebih jelas dalam segi akadnya.
2. Hakim dalam memberikan pertimbangan hukum untuk putusannya jangan terpaku pada peraturan perundang-undangan saja. Dan dalam mempergunakan kewenangannya juga harus mencakup lingkup hukum Islam, agar lebih adil dan seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Handoko, Duwi. *Kekuasaan Kehakiman DI Indonesia*. cet. Pertama. Pekanbaru:

HAWA DAN AHWA, 2015.

Mulyadi, Lilik. *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana*

Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2010

A. Latief, Mujahid. *Kebijakan Reformasi Hukum: Suatu Rekomendasi (jilid ii)*.

Jakarta: Komisi Hukum Nasional RI, 2007.

Muhammad, Abdul Kadir. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. cet v. Bandung: PT

Citra Aditya Bakti, 1992.

Manan, Abdul. *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Pengadilan*

Agama. Jakarta: Kencana, 2006.

W.J.S, Poerwadarminta. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai

Pustaka, 2003

Masyhur, Kahar. *Membina Moral dan Akhlak*. Jakarta: Kalam Mulia, 1985.

Sembiring, Jimmy Joses. *Hak dan Kewajinam Pekerja Berdasarkan Peraturan*

Terbaru. Jakarta: PT Visimedia Pustaka, 2016.

Jehani, Libertus. *Hak-hak Pekerja Bila di PHK*. Visi Media.

Yustisia, Tim Visi. *Hak dan Kewajiban Pekerja Kontrak*. cet. Pertama. Jakarta:

PT Visimedia Pustaka, 2016.

Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: SCOPINDO

Media Pustaka, 2019.

Suniani, Dina. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Cet. 1.

Jember: CV. PUSTAKA ABADI, 2020.

Arto, A. Mukti. *Upaya Hukum Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara*

Perdata Agama, Ekonomi Syariah, dan Jinayah. cet ke-1. Depok:

PRENADAMEDIA GROUP, 2018.

Simanjuntak, Enrico. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*

Transformasi dan Refleksi. Jakarta: sinar Grafika, 2018.

Fuady, Munir. *Dinamika Teori Hukum*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010.

Sumbullah, Umi. Akhmad Kholil, dan Nashrullah. *Studi al-Qur'an dan Hadist*.

Malang: UIN-Maliki press, 2014.

Santoso, Agus. *Hukum, Moral dan Keadilan*. Cet ke 1. Jakarta: Prenada Media

Group, 2012.

Manullang, E. Fernando M. *Menggapai Hukum Berkeadilan*. Jakarta: Penerbit

Buku Kompas, 2007.

Rahman G, Ghufroon Ihsan, Sapiudin Shidiq, dkk. *Fiqih Muamalat*. Cet.1.

Jakarta: Kencana, 2010.

B. Jurnal, Skripsi/Thesis

Arum Sari, Intan Prawesti. “Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung

Dalam Penyelesaian Tindak Pidana Pencemaran Lingkungan”, Skripsi,

Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2007.

Butarbutar, Elisabeth Nurhaini. “Konsep Keadilan dalam Sistem Peradilan

Perdata”. *Mimbar Hukum*. Vol. 21, 2. Juni 2009.

Almubarak, Fauzi. “Keadilan dalam Perspektif Islam”. *Istighna*, Vol.1, 2. Juli 2018.

Hamang, Nasri. “Beberapa Upaya Hukum Hakim dalam Sidang Pengadilan Dalam Rangka Putusan dan Penetapan Hukum yang Adil Menurut Syariat Islam (Perspektif Hadis Nabi SAW)”. *Jurnal Al-Syari’ah*, Vol.1, 2. Juli-DEseMBER 2003.

Komalasari, Deti. “Konsep Pemutusan Hubungan Kerja dalam Ekonomi Islam”. Skripsi. IAIN Bengkulu. 2017.

Amalia F, Nur Alfi. “Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 tentang Uji Materiil Atas Aturan Pemutusan Hubungan Kerja Bagi Para Pekerja yang Berstatus Suami Istri dalam Satu Perusahaan Tinjauan MAqasid Syariah”. Skripsi. UIN Malang. 2018. <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

Yakub, Fatihatul Makiyyah. “Pemutusan Hubungan Kerja Oleh PT. Budi Bakti Prima Palembang”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. 2019.

Hasba, Irham Bashori, Dina Tsalist Wildana. “Perempuan dan Tembakau di Mayang Kabupaten Jember: Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Jurnal hukum dan Syariah*. UIN Malang dan UNEJ. 2015. <http://repository.uin-malang.ac.id>.

Amaliyah M, Rizka. “Praktek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Cahaya Indah Madya Pratama”. Skripsi. UIN Malang. 2016. <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

Widiastiani, Nindry Sulistya. “kewenangan Mengadili Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara Direksi Melawan Perusahaan”. *Jurnal Yudisial* Vol. 12 No. 2 Agustus 2019. [pdf \(komisiyudisial.go.id\)](http://komisiyudisial.go.id).

Zulaichah, Siti. “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan dan Hukum Islam”. Vol3 No. 4. 2019.

Barubara, Ismed. “Perspektif Hukum Islam Tentang Dinamika Hubungan Industrial Di Indonesia”. *Miqot*. Vol. XXXVII No. 2. Juli-Desember 2013.

Faid, Pan Muhammad. “Teori Keadilan John Rawls”. *Jurnal Konstitusi*. Volume 6 nomor 1. April. 2009.

Assagaf, Yusuf. “Ketenagakerjaan Dalam Kkonsepsi Syari’at Islam”, (*Journal Systems*. IAIN Manado. 2016.

Tassia H, Annisa. “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak (Studi Kasus Putusan Perkara No. 01/G/2013/PHI.PLG)”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang, 2017.

C. Website

Lesmana, Stanley. “Asas-asas Perjanjian”, *blogspot*, 20 Februari 2012, diakses 3 Mei 2020, <http://hukumindonesia-laylay.blogspot.com/2012/02/asas-asas-perjanjian.html?m=1>.

Knowledge, General. “Jenis-jenis Perjanjian Kerja”, *artong*, 2016, diakses 3 Mei 2020, <http://www.artong.com/2016/02/jenis-jenis-perjanjian-kerja.html?m=1>.

Amanda, Maria. “Berakhirnya Perjanjian Kerja”, 16 Agustus 2012, diakses 14 Mei 2010, www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/berakhirnya-perjanjian-kerja/ .

Yurudis, Tim. “Seputar Tentang Judex Facti dan Judec Juris”, diakses pada tanggal 9 Juni 2021, <https://mahkamahagung.go.id>).

Airport web, AngkasaPura. “Tata Kelola Perusahaan Komite Risiko Usaha dan GCG”, diakses 6 Februari 2020, <https://ap1.co.id>.

D. Dasar Hukum

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung.

KUHAP.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2014 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

E. Lain-lain

Tim Penerjemah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: CV Penerbit Fajar Mulya, 2009.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



PUTUSAN

Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

WAWAN ZULMAWAN, bertempat tinggal di Jalan Slamet Riyadi II/1, RT/RW 005/004 Kelurahan Kebon Manggis, Kecamatan Matraman, Jakarta Timur;
Pemohon Kasasi;

L a w a n

PT ANGKASA PURA I (Persero), berkedudukan di Kota Baru Bandar Kemayoran Blok B-12 Kav. 2, Jakarta Pusat, yang diwakili oleh Faik Fahmi selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada A Kemalsjah Siregar dan kawan-kawan, Para Advokat, Kantor Hukum Kemalsjah & Associates, yang beralamat di Graha CIMB Niaga, Lantai 8, Jalan Jendral Sudirman Kav. 58, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Agustus 2019;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan, Para Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat adalah sah sebagai Pegawai Kontrak (PKWT) Anggota Komite Risiko Usaha & GCG Dewan Komisaris PT Angkasa Pura I (Persero) sesuai dengan Keputusan Dewan Komisaris Perusahaan

Halaman 1 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I Nomor KEP.06/DK.AP.1/2016
Tentang Pengangkatan Anggota Komite Risiko Usaha dan Good Corporate
Governance Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I tanggal
26 Desember 2016;

3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Penggugat
atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat, dengan
rincian ganti rugi sebagai berikut:

- a. Upah November dan Desember 2018: Rp 70.000.000,00;
- b. Upah Januari-Desember 2019 : Rp522.000.000,00;
- c. THR 2017, 2018 dan 2019 : Rp 92.500.000,00;
- d. BPJS Ketenagakerjaan : Rp 47.286.000,00;
- Total : Rp731.786.000,00;

4. Menjatuhkan sanksi kepada Tergugat sesuai dengan ketentuan:

- a. Pasal 59 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015
tentang Pengupahan, dan
- b. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016
tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di
Perusahaan.

5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul;
Atau, apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Jakarta pusat yang memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon
agar diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang
pada pokoknya:

- I. Eksepsi Kompetensi Absolut;
- II. Eksepsi *obscuur libel* (gugatan tidak jelas atau kabur);
- III. Eksepsi *error in persona* (salah pihak);

Bahwa terhadap gugatan tersebut dikabulkan eksepsi Tergugat dan
dinyatakan tidak berwenang, untuk memeriksa, mengadili dan memutus

Halaman 2 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara yang diajukan Penggugat oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan Putusan Nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt.Pst., tanggal 1 Juli 2019, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat;
3. Menyatakan putusan sela ini sekaligus sebagai putusan akhir;
4. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara sebesar Rp641.000,00 (enam ratus ribu empat puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 1 Juli 2019, kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi diajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Juli 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 117/Srt.Kas/PHI/2019/PN Jkt.Pst., *juncto* Nomor 153/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 22 Juli 2019;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 22 Juli 2019 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima dan mengabulkan dalil-dalil Pemohon Kasasi untuk seluruhnya;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 153/Pdt.Sus-PHI.G/2019/PN Jkt.Pst., yang

Halaman 3 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diucapkan pada tanggal 1 Juli 2019;

Mengadili Sendiri:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan Pemohon Kasasi/Penggugat adalah sah sebagai Pegawai Kontrak (PKWT) Anggota Komite Risiko Usaha & GCG Dewan Komisaris PT Angkasa Pura I (Persero) sesuai dengan Keputusan Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I Nomor KEP.06/DK.AP.I/2016 Tentang Pengangkatan Anggota Komite Risiko Usaha dan Good Corporate Governance Perusahaan Perseroan (Persero) PT Angkasa Pura I tanggal 26 Desember 2016;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan ganti rugi kepada Pemohon Kasasi/Penggugat atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh Termohon Kasasi/Tergugat, dengan rincian ganti rugi sebagai berikut:
 - a. Upah November dan Desember 2018 : Rp 70.000.000,00;
 - b. Upah Januari-Desember 2019 : Rp522.000.000,00;
 - c. THR 2017, 2018 dan 2019 : Rp 92.500.000,00;
 - d. BPJS Ketenagakerjaan : Rp 47.286.000,00;
 - Total : Rp731.786.000,00;
 4. Menjatuhkan sanksi kepada Termohon Kasasi/Tergugat sesuai dengan ketentuan:
 - a. Pasal 59 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan
 - b. Pasal 11 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan;
 5. Menghukum Termohon Kasasi/Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul;
- Atau, apabila Yang Mulia Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, Pemohon Kasasi/Penggugat memohon agar diberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 4 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti memori kasasi tanggal 22 Juli 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Agustus 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa keberatan Pemohon Kasasi hanyalah merupakan perbedaan pendapat antara Pemohon Kasasi dengan *Judex Facti* dalam menilai fakta persidangan khususnya dalam menilai bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tentang putusan sela sekaligus merupakan putusan akhir tidaklah mengabaikan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan adanya anjuran Mediator sebagai lampiran dalam pengajuan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak secara otomatis menentukan bahwa PHI mempunyai kompetensi absolut dalam perkara *a quo*;

Bahwa Penggugat diangkat oleh Dewan Komisaris melalui Keputusan Dewan Komisaris tertanggal 26 Desember 2016 (*vide* bukti P3 yang identik dengan Bukti T-5);

Bahwa Penggugat merupakan bagian dari Dewan Komisaris karena kegiatan dan hasil kerja Penggugat diperuntukkan untuk memperlancar tugas-tugas Dewan Komisaris dengan Penggugat, sehingga hubungan Penggugat adalah pemberian amanat (*legal mandatory*) bukan hubungan kerja;

Bahwa Dewan Komisaris tidak dapat dikategorikan sebagai pemberi kerja (*vide* Pasal 1 angka 4 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Halaman 5 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan);

Bahwa Penggugat diberhentikan oleh Dewan Komisaris pada tanggal 1 November 2018 (*vide* Bukti P7);

Bahwa Penggugat yang diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Komisaris, maka Penggugat tidak ada hubungan hukum berupa hubungan kerja dengan Tergugat, dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* (*vide* Pasal 1 angka (7), Pasal 2 dan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi WAWAN ZULMAWAN, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **WAWAN ZULMAWAN** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada

Halaman 6 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari Rabu, tanggal 23 Oktober 2019 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Para Hakim Anggota tersebut dan Febry Widjajanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.

Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H.

Ttd.

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd.

Febry Widjajanto, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1. Meterai..... | Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi..... | Rp 10.000,00 |
| 3. Administrasi kasasi..... | <u>Rp484.000,00</u> |
| Jumlah | Rp500.000,00 |

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

Dr. RAHMI MULYATI, SH.,MH
NIP. 195912071985122002

Halaman 7 dari 7 hal. Put. Nomor 901 K/Pdt.Sus-PHI/2019

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi:

1. Nama Lengkap : Nurul Mawardah
2. Tempat, Tanggal Lahir : Gresik, 17 November 1998
3. Jurusan/Fakultas : Hukum Ekonomi Syariah
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl. KH. Hasyim Asy'ari RT.04/RW.02
Desa Kemangi, Kec. Bungah, Kab. Gresik.
6. Jenis Kelamin : Perempuan
7. Telepon : 085785422490
8. Email : nurulmawardah17@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal:

1. TK DHARMAWANITA (2003-2004)
2. MI AL-HIDAYAH (2004-2010)
3. MTS AL-HIDAYAH (2010-2013)
4. MA ASSA'ADAH (2013-2016)